Beiträge zum Recht des Tarifvertrages.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der juristischen Doktorwürde der Juristenfakultät zu Rostock.

Vorgelegt von

Otto Reichert,

Stadtrat, Gerichtsassessor a. D.
in Liegnitz.

Referent: Professor Dr. Hübner.

Liegnitz.
Oscar Heinzes Buchdruckerei (Inh.: Max Heinze).
1907.

Inhaltsverzeichnis.

Literatur und Abkürzungen zitierter Schriften.

Bail, Das Rechtsverhältnis der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Handwerk, Industrie und Handelsgewerbe. Berlin, 1904 = Bail.

Beiträge für Arbeiterstatistik Nr. 3, Der Tarifvertrag im deutschen Reich. Bearbeitet im Kaiserlichen statistischen Amt. Abteilung für Arbeiterstatistik Berlin, 1906 = Beiträge für Arbeiterstatistik.

Brentano, Das Arbeitsverhältnis gemäß dem heutigen Rechte, Leipzig 1877.

Baum, Der kollektive Arbeitsvertrag vor dem Reichsgericht im „Gewerbegericht", Jahrg. IX 1904 Sp. 233 ff. = Baum G. G. IX.

Baum, Die Rechtsprechung des Kgl. Gewerbegerichts Solingen über Tarifverträge im „Gewerbegericht", Jahrg. X. 1905 Sp. 326 ff. = Baum G. G. X.

Baum, Die guten Sitten im Klassenkampf im „Gewerbegericht", Jahrg. VIII 1902 Sp. 17 ff. = Baum G. G. VIII.

Baum, Die rechtliche Natur des kollektiven Arbeitsvertrages in „Gruchot, Beiträge zur Erläuterung des deutschen Rechtes", Bd. 49 S. 261 ff. = Baum in Gruchot 49. 1905.

Brogsitter, Der Tarifvertrag unter besonderer Berücksichtigung der Entwickelung in England, sowie der deutschen Buchdrucker-Tarifgemeinschaft 1906 = Brogsitter.

Burchardt, Die Rechtsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter, Berlin 1901 = Burchardt.

Cree, T. S. in Glasgow, Der kollektive Arbeitsvertrag in „Zeitschrift für Sozialwissenschaft" 1899 Heft 4 u. 5 S. 256—268 u. 362 - 376.

Flesch, Zur Kritik des Arbeitsvertrages, Jena 1901.

Gewerbegericht, das = bezw. das Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Monatsschrift des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte = G. G.

Gierke, Vereine ohne Rechtsfähigkeit nach dem deutschen Rechte, 1902 = Gierke.

Hüglin, Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Stuttgart und Berlin 1906 = Hüglin.

Imle, Fanny, Gewerbliche Friedensdokumente. Jena 1904.

Imle, Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland. Jena 1907.

Koehne, Die Arbeitsordnungen im deutschen Gewerberecht, Berlin 1901.

Köppe, Der kollektive Arbeitsvertrag als Gegenstand der Gesetzgebung in „Jahrbüchern für Nationalökonomie und Statistik“ III. Folge Band 30 Jena 1905 S. 289 ff. = Köppe Jahrbücher Bd. 30.

Köppe, Der neueste soziale Fortschritt in der Buchdrucker-Tarifgemeinschaft in „Jahrbüchern für Nationalökonomie und Statistik“ — Bd. 32 1906 S. 744 ff.

von Landmann, Kommentar zur Gewerbeordnung, München 1903 = v. Landmann.

Lipinski, Das Recht im gewerblichen Arbeitsverhältnis, Leipzig 1903.

Lotmar, Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im „Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik“, Bd. XV 1900 S. 1 bis 22 = Lotmar, Tarifverträge.

Lotmar, Der Arbeitsvertrag, Bd. Leipzig 1902 = Lotmar, Arbeitsvertrag.

Mugdan, Cuno, Reichsgesetz betreffend Gewerbegericht, Berlin 1899.

Nelken, Die deutschen Handwerker- und Arbeiterschutzgesetze, Berlin 1901.

Neve, Der Tarifvertrag im deutschen Reiche in „Jahrbüchern für National-ökonomie und Statistik“, Jena Bd. 33 1907 S. 89.

Oertmann, Zur Lehre vom Tarifvertrag in der Zeitschrift für Sozial-wissenschaft, Jahrg. X 1907 S. 1 ff. Leipzig.

Prenner, Die Verpflichtung der Organisationen gegenüber Tarifbrechern im „Gewerbe- und Kaufmannsgericht“ 1906 Sp. 49 ff.

Reichsarbeitsblatt, herausgegeben vom Kaiserlichen statistischen Amt = R.-A.-Bl.

Rosenberg, Das Vereinsrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches und die Gewerkschaftsbewegung, Berlin 1903 = Rosenberg.

Rosner, Der Kollektivvertrag, eine sozialpolitische Studie, Wien 1903 = Rosner.

Rundstein, Die Tarifverträge im französischen Privatrechte, Leipzig 1905 = Rundstein, Franz. Prv.

Rundstein, Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft, Leipzig 1906 = Rundstein.

Schalhorn, Von den Verpflichtungen aus Tarifverträgen und den Anlässen zu Tarifbrüchen in „Soziale Praxis, Zentralblatt für Sozialpolitik“ 1906 Jahrg. XV Sp. 584 ff. = Schalhorn, Soz. Pr. XV.

Schmelzer, Tarifgemeinschaften, ihre wirtschaftliche, sozialpolitische und juristische Bedeutung mit besonderer Berücksichtigung des Arbeitgeber-standpunktes, Leipzig 1906, 2. Aufl. = Schmelzer.

Schmoller, Arbeitsverhältnis, Arbeitsrecht, Arbeitsvertrag und Arbeitslohn in „Soziale Praxis“, Leipzig 1901/02, Jahrg. XI S. 193 ff. = Schmoller, Soz. Pr.

von Schulz, Gewerbegerichtsgesetz, Berlin 1902.

Schwarz, Nützen oder schaden die Tarifgemeinschaften dem Gewerbe? München 1906 = Schwarz.

Sigel, Der gewerbliche Arbeitsvertrag nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch, Stuttgart 1903 = Sigel.

Sigg, Ein Gesetz über Arbeitstarife und Kollektivstreitigkeiten, Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik, Berlin 1903 Bd. 18 S. 344 ff.

Sinzheimer, Vorbericht zu dem Referat über Tarifverträge im „Gewerbegericht", Jahrg. X 1905 Sp. 375 ff. = Sinzheimer, Vorbericht G. G. X.

Sinzheimer, Tarifverträge im „Gewerbe- und Kaufmannsgericht", Jahrgang XI 1905 Sp. 77 ff. = Sinzheimer, Tarifverträge G. G. XI.

Soziale Praxis, Zentralblatt für Sozialpolitik.

Stadthagen, Arbeiterrecht, Stuttgart, 4. Aufl.

Sulzer, Die kollektive Vertragsschließung zwischen Arbeitern und Arbeitgebern, Bern 1900.

Wilhelmi-Bewer, Kommentar zum Gewerbegerichtsgesetz, Berlin 1903 = Wilhelmi-Bewer.

§ 1.

Einleitung.

Die Gewerbeordnung für das Deutsche Reich stellt in § 105 den Grundsatz der Vertragsfreiheit an die Spitze des die Arbeitsverhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und den gewerblichen Arbeitern behandelnden siebenten Titels. Die Freiheit des gewerblichen Arbeitsvertrages ist das Ergebnis einer Jahrhunderte alten Entwickelung. An die Stelle der Sklaverei, der Hörigkeit, der Leibeigenschaft und der Gebundenheit an die Scholle ist der freie Arbeitsvertrag getreten. Arbeitgeber und Arbeiter sind als Arbeitsvertragskontrahenten einander rechtlich gleichgestellt. Tatsächlich aber besteht häufig die Vertragsfreiheit darin, daß der Arbeiter als der wirtschaftlich schwächere Teil sich ganz der einseitigen Vertragsbestimmung des kapitalkräftigen Arbeitgebers unterwerfen muß. Der Arbeitgeber bestimmt den Lohn und die Arbeitszeit, er regelt die Arbeitsbedingungen, und meistens nur im Interesse seines eigenen Vorteils. Der Arbeiter hat nur die Wahl, die gestellten Bedingungen anzunehmen oder anderweitig sich um Arbeit umzusehen. Häufig aber bleibt ihm nicht einmal dieses Wahlrecht, weil wirtschaftliche Notlage ihm die Annahme der Arbeitsbedingungen gebietet. Eine tatsächliche Unfreiheit des Arbeiters innerhalb des Rahmens der rechtlichen Vertragsfreiheit! Die Vorteile, die dem Arbeiter durch die Freiheit der Vertragsbestimmung gewährt werden, werden durch die vielen Schattenseiten häufig illusorisch gemacht. Diesen tatsächlichen Verhältnissen hat der Gesetzgeber Rechnung getragen. Seit Jahren ist durch verschiedene gesetzliche, ministerielle und statutarische Bestimmungen eine Reihe von zwingenden Normen für den Arbeitsvertrag gegeben worden, so daß der willkürlichen vertraglichen Vereinbarung in sehr vielen Fällen eine Grenze gesetzt ist. Aber die Bestrebungen der Arbeiter gehen dahin, ihrerseits überall da, wo das Gesetz keine Vorschriften aufgestellt oder durch dispositive Rechtsnormen der Parteivereinbarung Spielraum gelassen hat, Einfluß auf die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu gewinnen. Dies geschieht durch den Abschluß kollektiver Massenverträge. Was unter der Herrschaft des individuellen Arbeitsvertrages nicht möglich ist, nämlich auch tatsächliche Gleichstellung der Parteien, soll durch den Kollektivvertrag, auch Tarifvertrag und Tarifgemeinschaft genannt, erreicht werden. Es tritt nicht mehr der einzelne Arbeiter, sondern die Arbeiterschaft eines bestimmten Gewerbszweiges in einem mehr oder weniger großen

Bezirk dem Arbeitgeber gegenüber und vereinbart mit ihm die für alle Arbeiter gleichmäßig geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen. Aber wie unter der alleinigen Herrschaft des individuellen Arbeitsvertrages von einer tatsächlichen Freiheit des Arbeitsvertrages nicht gut die Rede sein kann, so kann man unter der Herrschaft des Tarifvertrages nur dann von einer Vertragsfreiheit sprechen, wenn nicht die stärkere Arbeitergesamtheit dem einzelnen schwächeren Arbeitgeber gegenüber ihren Willen durchdrückt, sondern wenn auf beiden Seiten gleich starke und darum auch gleich freie Organisationen zur Vereinbarung der Lohn- und Arbeitsbedingungen gegenübertreten. Und nur in diesem Falle kann man den Tarifvertrag als das Mittel bezeichnen, das eine gesunde und friedliche Fortentwickelung des sozialen Gedankens, wenn auch nicht unter völliger Ausschaltung der wirtschaftlichen Gegensätze, anzubahnen geeignet ist. Es soll nicht Zweck dieser Zeilen sein, vom volkswirtschaftlichen Standpunkte aus über die Bedeutung des Tarifvertrages Kritik zu üben, sondern es soll lediglich vom rechtswissenschaftlichen Standpunkte aus die Stellung des Tarifvertrages in unserem heutigen Rechtssystem einer Untersuchung unterzogen und dabei geprüft werden, ob der Tarifvertrag bei dem gegenwärtigen Stande der Gesetzgebung rechtlich genügend geschützt ist, um den ihm von den Vertragsparteien beigelegten Zweck auch durchsetzen zu können. Dies erscheint im Hinblick auf die große Anzahl der bereits im deutschen Reiche abgeschlossenen Tarifverträge — man schätzt ihre Zahl auf etwa 3000 bis 4000 — nicht überflüssig, zumal erst kürzlich von amtlicher Seite in dem von der Abteilung für Arbeiterstatistik des Kaiserlichen Statistischen Amtes herausgegebenen Werke „Der Tarifvertrag im Deutschen Reich" in kurzen Ausführungen über das Recht des Tarifvertrages auf die Bedeutung der hier vorhandenen rechtlichen und gesetzgebungspolitischen Fragen und Aufgaben hingewiesen und die Durcharbeitung dieser Fragen als Aufgabe der rechtswissenschaftlichen Spezialuntersuchung bezeichnet worden ist. [Beiträge für Arbeiterstatistik Bd. I S. 73.]

Es soll zunächst der Inhalt des Tarifvertrages, dessen Kenntnis im allgemeinen vorausgesetzt werden kann, kurz skizziert und geprüft werden, welche Personen ihn abschließen und in welcher Weise er zustande kommt.

§ 2.

Der Inhalt des Tarifvertrages.

Wenn im allgemeinen der Inhalt des Tarifvertrages angegeben werden soll, so ist zu sagen, daß der Tarifvertrag die auf Grund einer Vereinbarung zwischen einer Arbeitgeber- und einer Arbeitnehmerpartei erfolgte Normierung von Lohn- und Arbeitsbedingungen ist, die für die Einzelarbeitsverträge maßgebend sein sollen. Der Tarifvertrag enthält also die Bedingungen, unter

denen Arbeitsverträge in einem bestimmten Gewerbe und in einem bestimmten Bezirke geschlossen werden sollen. Der Umstand, daß die Arbeitsverhältnisse für die Arbeiter bestimmter Gewerbe oder wenigstens für Gruppen dieser Arbeiter in der Regel gleich liegen, ermöglicht eine zusammenfassende Regelung dieser Verhältnisse. Diese Regelung geschieht durch Aufstellung bestimmter Lohn- und Arbeitsbedingungen. Sie enthebt Arbeitgeber wie Arbeitnehmer der Mühe, für den Fall, daß sie einen Arbeitsvertrag mit einander abschließen wollen, nun ihrerseits die Bedingungen zu vereinbaren, die für ihr Vertragsverhältnis gelten sollen. So verschieden der Inhalt eines individuellen Arbeitsvertrages geregelt sein kann, so mannigfaltig ist der Inhalt des Tarifvertrages.

Wie dem Arbeitsvertrage die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung der Vergütung für die geleisteten Arbeiten wesentlich ist, so nimmt im Tarifvertrage die Festsetzung des Lohnes in seinen verschiedensten Gestalten einen breiten Raum ein. Darauf deutet ja auch schon der Name „Tarifvertrag" hin. Denn „Tarif" bedeutet ein Verzeichnis von Lohnsätzen für bestimmte Arbeitsleistungen. Der Tarifvertrag enthält Bestimmungen über die Höhe des Lohnes und über die Art der Lohnzahlung, ob der Lohn als Zeit- oder Stücklohn, ob in der Gestalt des Geld- oder Naturallohnes gezahlt werden soll. Der Tarifvertrag bestimmt den Ort und die Zeit, wo und wann seine Zahlung erfolgen soll.

Wie im Arbeitsvertrage der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Lohnzahlung die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung entspricht, so bildet im Tarifvertrag neben der Lohnfestsetzung die Bestimmung über die Art und Weise, wann, wo und wie die Arbeitsleistung erfolgen soll, einen Hauptinhalt. Es wird im Tarifvertrage die Länge der Arbeitszeit, die Zulassung der Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit bei erhöhtem Lohne bestimmt. Die Kündigungsfrist wird normiert oder ausgeschlossen. Es folgen Bestimmungen über den Ort, wo die Arbeit zu leisten ist, ob in der Werkstatt, Fabrik oder außerhalb der gewöhnlichen Arbeitsstätte und unter welchen Bedingungen Außenarbeit zu verrichten ist. Der Tarifvertrag enthält ferner Vorschriften über die Art und Weise der Anfertigung von Sachen, über den Gebrauch von Maschinen, über die Menge der täglichen Arbeitsleistung, insbesondere bei Zeitarbeit. Der Inhalt des Tarifvertrages ist hiermit nicht erschöpft. Denn auch der Einzelarbeitsvertrag kann außer dem angedeuteten, ihn rechtlich als Dienstvertrag im Sinne der § 611 B. G.-B. charakterisierenden Inhalte auch noch eine Fülle von anderen, mehr oder weniger erheblichen Vertragsbedingungen enthalten, umsomehr, als das zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestehende Vertragsverhältnis die wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen zu einander umfaßt und besonders die Lebensinteressen der Arbeiter berührt. Um von dem weiteren mannigfaltigen Inhalt des Tarifvertrages nur einiges noch hervorzuheben, so sind im Tarifvertrage Bestimmungen über

Lieferung von Werkzeugen und Zutaten, über Bereitstellung von Wasch- und Frühstücksräumen, Aufstellung von Baubuden, Aborten usw. üblich. Mit der Aufzählung dieses verschiedenen Vertragsinhaltes soll aber nicht gesagt werden, daß der Tarifvertragsinhalt immer so mannigfaltig ist. Ganz nach der Art seines Zustandekommens und der Verschiedenheit der in Betracht kommenden Gewerbszweige kann sein Inhalt mehr oder weniger reich sein.

Außer diesen den einzelnen Arbeitsvertrag regelnden Bestimmungen enthält der Tarifvertrag noch eine mehr oder weniger große Anzahl von anderen Bestimmungen, die den Einzelarbeitsvertrag nicht unmittelbar berühren. Während die erwähnten Bestimmungen den Hauptinhalt des Tarifvertrages ausmachen und ihm wesentlich sind, sind diese nebensächlicher Natur und unwesentlich und für das Wesen des Tarifvertrages von keiner charakteristischen Bedeutung. Diese Bestimmungen können fehlen, ohne daß das wesentliche Charakteristikum des Tarifvertrages eine Änderung erfahren würde. Diese Bestimmungen sind entweder Übergangsbestimmungen, sogenannte transitorische Bestimmungen, die in der Regel ihren Grund in den den Tarifvertrag veranlassenden Ereignissen haben, z. B. über Wiederaufnahme der Arbeit, Aufhebung von Aussperrungen und Sperren, Wiedereinstellung der Arbeiter, Verbot der Maßregelungen seitens der Arbeitgeber und der Belästigung der Arbeitswilligen durch die streikenden Arbeiter, oder sie beziehen sich auf den Tarifvertrag selbst, wie Bestimmungen über Beginn und Ende des Tarifvertrages, den lokalen Geltungsbereich, über seine Durchführung und Überwachung durch besondere Organe.[1])

§ 3.

Die Parteien des Tarifvertrages.

Da im Tarifvertrage die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und den gewerblichen Arbeitern erfolgt, so folgt nach dem in § 105 G.-O. ausgesprochenen Prinzip der Vertragsfreiheit daraus, daß die Parteien des Tarifvertrages denselben Gesellschaftsschichten angehören, wie die Parteien des Arbeitsvertrages. Tarifverträge werden zwischen Arbeitgebern und gewerblichen Arbeitern geschlossen. Ein Tarifvertrag liegt nicht vor, wenn Arbeitgeber unter einander über die ihren Arbeitern zu gewährenden Löhne Vereinbarungen treffen, oder wenn Arbeitnehmer sich zwecks Erlangung günstigerer Lohn- und Arbeitsbedingungen zusammenschließen. Tarifverträge sind ferner nicht Vereinbarungen, in denen ein Dritter mit den Arbeitgebern oder Arbeitnehmern Bestimmungen trifft, die auch in einem Tarifvertrage festgesetzt werden können.[2]) Dem Tarifvertrage ist es

[1]) Lotmar, Arbeitsvertrag S. 760, 761. Schmelzer S. 6.

[2]) Es vereinbart z. B. ein Arbeitersekretär mit einem Fabrikbesitzer Bestimmungen, die in die Arbeitsordnung aufgenommen werden sollen. Siehe hierüber auch Lotmar, Arbeitsvertrag S. 764.

eigentümlich, daß auf der Seite der Arbeitnehmer stets eine Mehrheit von physischen Personen beteiligt ist.[1]) Es hat dies seinen Grund in der wirtschaftlichen Schwäche des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber der wirtschaftlichen Machtstellung des Arbeitgebers. Es ist dies auch in dem Wesen des Tarifvertrages begründet, da durch ihn die Arbeitsverhältnisse einer unbestimmten Anzahl von Arbeitern geregelt werden sollen, eine solche Regelung aber nur unter Mitwirkung sämtlicher oder einer größeren Anzahl von Angehörigen der Arbeitnehmerklasse, die in der Regel bei verschiedenen Arbeitgebern in Arbeit stehen, geschehen kann. Wenn, wie Rundstein[2]) ausführt, heutzutage Ansichten vertreten werden, wonach das nach der herrschenden Meinung als notwendig bezeichnete Merkmal der arbeitnehmerseits vorhandenen Kontrahentenmehrheit als überflüssig betrachtet wird, so wird von den Vertretern dieser Ansicht der Zweck des Tarifvertrages verkannt, der in erster Linie der ist, für alle Arbeiter desselben Gewerbszweiges innerhalb eines örtlichen Geltungsbereiches einheitliche Bedingungen für ihre Arbeitsverträge vorzuschreiben. Dieser Zweck kann aber nicht erreicht werden, wenn ein Tarifvertrag nur zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer geschlossen wird. Dieser Vertrag hat auf die Regelung der Arbeitsverhältnisse in einem bestimmten Industriezweige keinen Einfluß. Man könnte die Frage aufwerfen, wie groß denn die Mehrheit der Arbeitnehmer sein müßte, die einen Tarifvertrag abschließen kann. Nach Rundstein Seite 33 ist es für die rechtliche Betrachtung und Wirkung des Tarifvertrages unerheblich, ob die Mehrheit aus zwei oder tausend Arbeitern besteht. Man wird dieser Ansicht schon mit Rücksicht auf die wirtschaftliche Bedeutung, die anders ist bei einem Tarifvertrage mit zwei Arbeitern und anders bei einem Tarifvertrage mit tausend Arbeitern, nicht vorbehaltlos beipflichten können. Man muß vielmehr sagen, daß die Mehrheit so groß sein muß, daß sie sowohl auf die Entschließungen der Arbeitgeberpartei wie auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse innerhalb eines bestimmten räumlichen Bezirks Einfluß ausüben kann.

Die Arbeitnehmerpartei setze sich stets aus Angehörigen eines und desselben Berufszweiges oder wenigstens verwandten Berufszweiges zusammen, da die Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse bei der Verschiedenheit der Arbeitsarten und Bedingungen einheitlich nur für denselben Gewerbszweig erfolgen kann.[3]) Die Verschiedenheit des Berufes und die Mannigfaltigkeit der Arbeitsarten lassen eine Regelung innerhalb mehrerer Berufszweige nicht zu. Nur soweit es sich um verwandte Berufe handelt, z. B. um das Gewerbe der Tüncher, Maler, Lackierer[4]) oder der

---

[1]) Lotmar, Arbeitsvertrag S. 766. Beiträge zur Arbeiterstatistik Bd. I S. 58.

[2]) Rundstein S. 31.

[3]) Lotmar, Tarifverträge S. 30, 31.

[4]) Gewerbegericht Band II S. 111.

Bautischler, Holzarbeiter, Einsetzer,[1]) wo ähnliche Verhältnisse den Arbeitsmarkt beherrschen, ist eine allgemeine Regelung dieser Verhältnisse in einem und demselben Vertrage möglich.

Auf der Arbeitgeberseite ist begrifflich eine Mehrheit von physischen Personen für den Abschluß eines Tarifvertrages nicht erforderlich.[2]) Dies ist auch die herrschende Meinung. Gegen diese Meinung wendet sich Schmelzer S. 7, 8. Er hält die Beschränkung der Mehrheit auf die Arbeiterpartei mit den bei den Tarifabschlüssen verfolgten Absichten und Zwecken unvereinbar, wonach eine allgemeine Norm, also sowohl für alle Arbeiter, wie auch für alle Arbeitgeber der betr. Branche geschaffen und das ökonomische Übergewicht ausgeglichen, nicht aber zugunsten der Arbeiterschaft im Einzelfalle verschoben werden soll. Schmelzer hält den sogenannten Werkstättenvertrag, auch Firmenvertrag genannt, also die Vereinbarungen eines einzelnen Arbeitgebers mit der Gesamtheit der bei ihm beschäftigten Arbeiter, lediglich für eine vereinfachte Zusammenstellung von mehreren Individual-Arbeitsverträgen. Diese Ansicht erscheint unrichtig. Der bei dem Abschluß eines Werkstättentarifes verfolgte Zweck wird dadurch erreicht, daß er nur innerhab des betreffenden Betriebes für alle Arbeiter gelten soll, sein räumlicher Wirkungskreis nach der Absicht der Parteien von Anfang an begrenzt ist. Als eine Zusammenstellung mehrerer Individualarbeitsverträge ist er um deswillen nicht anzusprechen, weil er unabhängig von der Dauer dieser Arbeitsverträge und losgelöst von dem Fortbestande der Arbeitsverträge die „Ständigkeit" der Arbeitsbedingungen garantieren[3]) soll. Daß freilich der Werkstättentarif nur geringeren Einfluß auf die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsverhältnisse in einem größeren Bezirk auszuüben vermag und daher im Vergleich mit lokalen und nationalen Tarifverträgen, wie Rundstein S. 37 richtig bemerkt, eine wirtschaftlich untergeordnete Rolle spielt, soll nicht bestritten werden. Dies ändert jedoch nichts an seinem Charakter als Tarifvertrag. Hierbei muß noch berücksichtigt werden, daß ein Werkstättentarif nicht immer nur von dem Unternehmer mit seinen Arbeitern, sondern auch in der Weise geschlossen wird, daß ein Unternehmer mit einem Verbande, dessen Mitglieder zum Teil Arbeiter des betreffenden Unternehmers sind, den Tarifvertrag abschließt. Auch hier soll der Tarifvertrag nur für die Arbeiter einer Fabrik gelten. Daß dieser Vertrag keine Summe von individuellen Arbeitsverträgen ist, geht schon daraus hervor, daß ein Verband den Vertrag abschließt, der sich zur Arbeit nicht verpflichtet. Ein solcher Tarifvertrag ist häufig der Anstoß zu einem

[1]) Reichsarbeitsblatt III Nr. 6 S. 528.

[2]) Es kommt häufig vor, daß bei einem umfangreichen Fabrikbetrieb, in dem eine große Anzahl von Arbeitern beschäftigt wird, der Fabrikbesitzer allein mit seinen Arbeitern die Lohn- und Arbeitsbedingungen generell vereinbart, z. B. der Besitzer einer Eisenbahnwaggonfabrik, G.-G. II S. 24.

[3]) Rundstein S. 35.

Abschluß eines lokalen oder Bezirkstarifes. Der Werkstättentarif wird von den anderen Unternehmern eines bestimmten räumlichen Gebietes angenommen. Die einzelnen Unternehmer können nach einander jeder für sich dem von dem Verbande abgeschlossenen Tarifvertrag beitreten, oder die Gesamtheit der Unternehmer schließt mit der Gesamtheit der Arbeiterschaft eines Ortes einen Tarifvertrag ab. Als dritte Art des Tarifvertrages kommt der nationale oder Landestarifvertrag in Betracht, der, wie der Buchdruckertarif, ganz Deutschland umfaßt. Dieser Tarifvertrag schließt innerhalb seines Geltungsbereiches für bestimmte Orte oder Bezirke Sondertarifabreden nicht aus.

Die arbeitnehmerseits stets, arbeitgeberseits nur beim Bezirks- und Landestarifvertrage vorhandene Mehrheit von physischen Personen ist entweder organisiert oder nicht; sie ist entweder in Vereinen und Verbänden vereinigt, oder nur ad hoc zwecks Herbeiführung eines Tarifvertrages zusammengetreten. Das erstere scheint auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite jetzt zur Regel zu werden. Man hat erkannt, daß eine starke Organisation die beste Bürgschaft für das Zustandekommen und die Haltbarkeit des Tarifvertrages ist. Auf Seiten der Arbeitnehmer sind es die Gewerkschaften, die die Tarifverträge abschließen. Es sind dies Vereine und Verbände für Angehörige bestimmter Berufsklassen, die die Wahrung und Förderung der geistigen und materiellen Interessen ihrer Mitglieder, vornehmlich durch Erzielung möglichst günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen, nach Maßgabe des § 152 G.-O. sich zum Ziele gesetzt haben. Dem gegenüber erscheinen die Verbände und Vereine der Arbeitgeber häufig als Abwehrorganisationen gegen die Ansprüche und Forderungen der Arbeitnehmer, insbesondere gegenüber Streiks und Übergriffen der Gewerkschaften.[1]) Auch diese haben mehr oder weniger das Ziel im Auge, durch Abschluß von Tarifverträgen von Organisation zu Organisation zu einer friedlichen und geregelten sozialen Entwickelung beizutragen.[2]) Abgesehen von den Handwerkerinnungen, die nicht selten mit ihren Innungsgesellen oder mit Arbeiterorganisationen Tarifverträge abschließen, und die juristische Personen des öffentlichen Rechts sind, sind auf beiden Seiten die Organisationen nicht mit Rechtsfähigkeit begabt. Kraft Gesetzes ist den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen keine Rechtsfähigkeit beigelegt; sie können sie, was in der Praxis selten ist, nur durch Eintragung in das Vereinsregister erhalten. Diese Organisationen erstrecken sich über einzelne Orte, über Provinzen und auch über das ganze Reich. Die letzteren, die sogenannten Zentralverbände, gliedern sich in Unterverbände, Gauverbände, Zahlstellen, Lohnkommissionen usw. Es entwickelt sich immer mehr

[1]) Schmelzer S. 16.

[2]) Geschäftsbericht der Berliner Handwerkskammer 1904/05 abgedruckt bei Schmelzer S. VI.

die Praxis, daß auch da, wo es sich um den Abschluß lokaler Tarifverträge handelt, der Zentralverband diese abschließt. Dies hat den Vorteil, daß allmählich die Arbeitsverhältnisse innerhalb eines Berufes sich gleichmäßig gestalten und so der Landestarif vorbereitet wird [1]) Während beim Verbandstarif, d. h. bei einem Tarifvertrage, der von Organisationen geschlossen wird, zwar auch eine Mehrheit von physischen Personen beteiligt ist, der Verband oder Verein, auch wenn er nicht rechtsfähig ist, der Gegenpartei gegenüber als Kontrahent auftritt, bleiben bei einer ad hoc zusammengetretenen nichtorganisierten Koalition die mehreren Personen Kontrahenten. Auf den Abschluß des Tarifvertrages durch eine solche Koalition paßt die Bezeichnung kollektive Vertragsschließung, da hier eine Mehrheit Vertragspartei ist.[2]) Falsch wäre es aber auch hier, wollte man einen solchen Vertrag einen kollektiven Arbeitsvertrag nennen, weil er seinem wesentlichen Inhalt nach keine Verpflichtung zur Arbeit statuiert. Es erscheint daher die Bezeichnung „Tarifvertrag" richtiger. Von einem kollektiven und nicht Verbandstarifvertrage wird man auch dann sprechen, wenn Angehörige verschiedener Organisationen ohne Rücksicht auf ihre Organisation mit einander oder mit Unorganisierten zu einer ad hoc gebildeten Koalition zusammentreten und ihre eigenen Vertreter wählen.[3]) Auch hier wird nicht die Organisation Vertragskontrahent, sondern die mehreren Personen.

§ 4.

Das Zustandekommen des Tarifvertrages.

Verträge werden in der Regel ohne Vermittelung einer Zwischenperson nach unmittelbaren Verhandlungen zwischen den beteiligten Personen geschaffen. Dies ist natürlich, weil eine unmittelbare Aussprache oft viel leichter zum Ziele führt und zur Klärung der Sachlage beiträgt, als wenn Mittler die Rolle des Fürsprechers übernehmen. Auch der Abschluß eines Tarifvertrages erfolgt, besonders dann, wenn auf beiden Seiten Organisationen sind, durch unmittelbare Verhandlung zwischen den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern, bezw. ihren erwählten Vertretern. Aber die oft schroff einander gegenüberstehenden Klasseninteressen verhüten häufig das Zustandekommen des Tarifvertrages durch unmittelbare Verhandlungen zwischen den Parteien, besonders dann, wenn lange währende Streiks und Aussperrungen auf jeder Seite eine gewisse Erbitterung gegen die Gegenpartei gezeitigt haben. Ganz abgesehen von der hierdurch entstandenen Abneigung der Parteien, insbesondere aber der Arbeitgeber, gegen persönliches unmittelbares Verhandeln mit der anderen Partei, fürchtet jede Partei durch Nachgiebigkeit in den auf das Programm gesetzten Forderungen den Anschein der Schwäche zu erwecken, die

[1]) Hüglin S. 65. [2]) Hüglin S. 22.
[3]) Rundstein S. 78, 79.

zu einer Schädigung ihrer Interessen führen kann. Die Erfahrung lehrt, daß die Parteien in solchen Fällen sehr häufig geneigt sind, sich dem unparteiischen Vorschlage einer einflußreichen Person lieber zu unterwerfen, als durch unmittelbares Nachgeben in einzelnen Punkten dem Vertragsgegner irgendwelche Konzessionen zu machen.[1] Da die Beendigung eines Streiks oder einer Aussperrung auch für weite Kreise ein erhöhtes wirtschaftliches Interesse hat, bemühen sich häufig einflußreiche Staatsmänner oder Kommunalbeamte, die Verhandlungen zwischen den streikenden Parteien zu führen und zu leiten. Der großen Bedeutung eines friedlichen Ausgleiches zwischen den Parteien Rechnung tragend, hat das Gesetz in den bei den Gewerbegerichten zu bildenden Einigungsämtern Stellen geschaffen, die auf Anweisung beider Parteien die Rolle des Vermittlers bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern über die Bedingungen der Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses zu übernehmen haben (§ 62 G.-G.-G.). Der durch solche Vermittelung herbeigeführte einigungsamtliche Erfolg besteht in dem Zustandebringen eines Tarifvertrages.[2] Die Arbeitnehmer neigen mehr dazu, das Gewerbegericht als Einigungsamt anzurufen; bei den Arbeitgebern aber kann man häufig eine gewisse Abgeneigtheit feststellen, die Vermittlung des Einigungsamtes in Anspruch zu nehmen, und es bedarf häufig erst der Einwirkung des Gewerbegerichtsvorsitzenden, um eine Verhandlung zwischen den Beteiligten vor dem Einigungsamte zu ermöglichen (§ 64—66 G.-G.-G.). Diese Abneigung der Arbeitgeber gegen die Anrufung des Einigungsamtes ist zu bedauern. Die Praxis der Einigungsämter in vielen Städten, besonders bei dem Gewerbegericht in Berlin, beweist zur Genüge, wie wichtig und segensreich die Tätigkeit der Einigungsämter nicht nur in der Beendigung von Streiks und Aussperrungen, sondern auch in der Verhütung derartiger Streitigkeiten ist, und wie unbegründet die Bedenken Schmelzers S. 29 ff. gegen die Vermittelung der Einigungsämter beim Abschluß von Tarifverträgen sind, der der Ansicht ist, daß sich die Einigungsämter für die Tarifverträge wenig bewährt haben, da sie häufig einseitig nur im Interesse der Arbeiterpartei Stellung nehmen. Selbst in den Fällen, in denen es nicht vor dem Einigungsamte oder auch, was nicht selten ist, vor dem Vorsitzenden allein zum Abschluß eines Tarifvertrages gekommen ist, ist doch auf Grund der Grundlage, die durch die einigungsamtliche Tätigkeit geschaffen worden ist, außergerichtlich nachher eine Einigung zustande gekommen. Und der auf Grund des § 71 G.-G.-G. etwa ergangene Schiedsspruch des Einigungsamtes, der zwar kein zur Zwangsvollstreckung geeigneter Titel ist, wird auf die Parteien umso größeren Einfluß ausüben, je sorgfältiger und objektiver das Einigungsamt bei

---

[1]) Lotmar, Tarifverträge S. 43, 46.

[2]) G.-G. XI 162.

Feststellung der Tatsachen und bei den Einigungsverhandlungen vorgegangen ist.[1])

§ 5.

Die Stellung des Tarifvertrages im Rechtssystem.

In harten sozialen Kämpfen hat sich der Tarifgedanke Bahn gebrochen. Die Entwickelung des Tarifvertrages führt durch Streiks und Aussperrungen, Maßregelungen und Gewaltakten. Hervorgegangen aus den Bestrebungen der Arbeitergesamtheiten, ihre soziale Stellung zu verbessern, haben die Arbeiter auch heute noch, von Ausnahmen abgesehen, größeres Interesse an dem Zustandekommen eines Tarifvertrages, als in der Regel die Arbeitgeber. Starke Arbeitergesamtheiten haben oftmals wirtschaftlich schwächeren Arbeitgebern ihren Willen aufgedrängt, aber auch starke Arbeitgeberorganisationen haben den Arbeitnehmern bei vielen Forderungen erfolgreichen Widerstand entgegengesetzt. Nur zwischen gleich starken Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die beiderseitigen Ansprüche im wechselseitigen Nachgeben für beide Teile zu einem befriedigenden Abschluß gebracht werden. Aber auch dann sind oft Streiks und Aussperrungen, zum mindesten aber die Furcht vor diesen und der damit auf beiden Seiten verbundenen wirtschaftlichen Schädigungen ausschlaggebend für das Zustandekommen eines Tarifvertrages. Falsch wäre es, wollte man den Tarifvertrag als einen jeden ferneren sozialen Kampf ausschließenden Friedensschluß zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezeichnen, er bringt nur den sozialen Kampf zum zeitweisen Stillstand, er ist also nichts anderes als, wie Rundstein S. 8 bemerkt, ein befestigter Waffenstillstand. Beide Parteien werden stets günstigere Konjunkturen abwarten, um alle Forderungen, die sie zurückstellen mußten, oder neue Forderungen zur Geltung zu bringen. Wenn man demnach erwägt, daß der Tarifvertrag im sozialen Kampf und Streit entstanden und auf Macht aufgebaut ist, so möchte man der Ansicht zuneigen, daß der Tarifvertrag lediglich ein Machtverhältnis darstellt, das in das Rechtssystem nicht eingegliedert werden kann. Aber wie im Völkerrecht der Friedensvertrag, den der Besiegte, der Gewalt nachgebend, mit dem Sieger schließen muß, Rechte und Pflichten für die Kontrahenten erzeugt und als ein rechtsgiltiger Vertrag anzusehen ist, so wird man auch dem Tarifvertrage seinen Platz in der heutigen Rechtsordnung gönnen müssen. Denn auch beim Tarifvertrage liegen Willenserklärungen der Parteien vor, die dahin gehen, daß man auf beiden Seiten damit einverstanden ist, daß die Lohn- und Arbeitsbedingungen, auf die man sich geeinigt hat, für den Individualarbeitsvertrag Geltung haben sollen. Gibt eine Partei solche Willenserklärung

[1]) Motive zum Gewerbegerichtsgesetz, abgedruckt bei Wilhelmi-Bewer S. 380.

ab, so ist diese auch rechtswirksam, ganz gleich, ob sie sich etwa insgeheim vorbehalten, das Erklärte nicht zu wollen (§ 116 B. G.-B.), es sei denn, daß die Gegenpartei darum wußte.[1] Eine solche Willenserklärung ist auch nicht einmal deswegen anfechtbar, weil von einer Seite die andere Partei zum Abschluß des Tarifvertrages gedrängt worden ist. Es kann von einer Anfechtung nicht die Rede sein, wenn, wie so häufig beim Tarifvertrage, auf den Vertragsgegner durch Streiks oder Aussperrungen unmittelbar eingewirkt worden ist. Denn § 152 G.-O. nennt als Mittel, welche von den durch Verabredungen verbundenen und in Vereinigungen zusammengeschlossenen Gewerbetreibenden und gewerblichen Arbeitern behufs Erlangung günstigerer Lohn- und Arbeitsbedingungen insbesondere angewendet werden können, die Einstellung der Arbeit (Ausstand, Streik) und die Entlassung der Arbeiter (Aussperrung). Soweit natürlich sonst die Voraussetzungen der §§ 119—124 B. G.-B. gegeben sind, unterliegt auch der Tarifvertrag der Anfechtung.

Auch von einer zivilrechtlichen Nichtigkeit (§§ 134—141 B G.-B.) des Tarifvertrages kann nicht die Rede sein. Nichtig ist ein Rechtsgeschäft, das gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten verstößt. Gesetzwidrig ist der Tarifvertrag schon deshalb nicht, weil, abgesehen davon, daß § 105 G.-O. die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den Gewerbetreibenden und gewerblichen Arbeitern der freien Übereinkunft überläßt, der Gesetzgeber selbst den Abschluß von Tarifverträgen zu begünstigen scheint. Denn durch die im Gewerbegerichtsgesetz vorgesehene Errichtung von Einigungsämtern bei den Gewerbegerichten hat der Gesetzgeber doch eine Instanz geschaffen, vor der Tarifverträge vermittelt werden sollen. Man kann nicht annehmen, daß das Einigungsamt seine Hand zum Zustandebringen nichtiger Rechtsgeschäfte bieten sollte Ein gesetzliches Verbot, daß die dem Arbeitsvertrage wesentlichen Lohn- und Arbeitsbedingungen generell nicht geregelt werden sollten, gibt es nicht; im Gegenteil wird man vielmehr aus dem Umstand, daß der Gesetzgeber in §§ 134a ff. G.-O. die Festsetzung gewisser allgemeiner Bestimmungen durch die Arbeitsordnung gebietet, den Schluß zu ziehen haben, daß derartige generelle Regelungen des Arbeitsvertrages, wie sie im Tarifvertrag erfolgen, der Tendenz des Gesetzes nicht widersprechen. Wollte man ferner den Tarifvertrag, wie es zuletzt von Schmelzer geschehen, worauf noch zurückgekommen werden soll, als eine Koalition des § 152 G.-O. ansehen, so folgt daraus doch nur, daß er des rechtlichen Schutzes entbehrt, nicht aber, daß er, weil gesetzwidrig, nichtig ist. Denn die Verbote derartiger Verabredungen und Vereinigungen sind durch § 152 a. a. O. aufgehoben.

Ebensowenig ist der Tarifvertrag unsittlich, denn er widerspricht nicht den zur Zeit unter den Standesgenossen der Vertrags-

[1]) Rundstein, S. 62, 63.

schließenden herrschenden Anschauung. Im Gegenteil ist der Tarifvertrag im allgemeinen in Arbeitgeber- wie in Arbeitnehmerkreisen als dasjenige Mittel anerkannt, das zur Zeit für längere Dauer ein friedliches Einvernehmen zwischen den beiden sozial gegenüberstehenden Parteien zu schaffen geeignet ist. Der zivilrechtlichen Gültigkeit des Tarifvertrages würden die Nichtigkeitsbestimmungen also nicht im Wege stehen. Eine andere Frage ist es freilich, ob im einzelnen Falle Bestimmungen des Tarifvertrages nichtig sind, weil sie gegen zwingende Gesetzesvorschriften oder gegen die guten Sitten verstoßen. Als solche nichtigen Bestimmungen können insbesondere in Betracht kommen, Verbot des Trucksystems, der Ungleichheit der Kündigungsfristen, der Lohnbeschlagnahme usw.[1]) Ob in solchen Fällen, wenn nur einzelne Bestimmungen des Tarifvertrages nichtig sind, der ganze Tarifvertrag nichtig ist, kann nur nach den Umständen des einzelnen Falles beurteilt werden. (§ 139 B. G.-B.)

Es könnte noch in Frage kommen, ob der Tarifvertrag im Einzelfalle etwa deshalb nichtig sein könnte, weil er nicht in der vorgeschriebenen Form zum Abschluß gekommen ist. Da der Tarifvertrag vom Gesetz noch nicht geregelt ist, so bestehen auch keine gesetzlichen Formvorschriften für seinen Abschluß. Es würde an sich, wie bei allen Rechtsgeschäften, soweit diese nicht ausdrücklich an bestimmte Formen gebunden sind, jede Art von Willenserklärungen, die den Parteiwillen erkennen lassen, genügen. Nichtig würde der Tarifvertrag nur sein, wenn durch Vereinbarung eine bestimmte Form vorgeschrieben und diese nicht erfüllt worden ist (§ 125 Satz 2 B. G.-B.) Die schriftliche Beurkundung ist nun stets, wenn nicht ausdrücklich, so doch stillschweigend Bedingung für den Abschluß eines giltigen Tarifvertrages. Beide Parteien, insbesondere die Arbeiterpartei, sind der Ansicht, daß ohne schriftliche Form eine Bindung der Parteien nicht erfolgen kann. Es genügt ihnen auch nicht die Protokollierung der Vereinbarung, sondern sie bestehen auf unterschriftliche Vollziehung der Urkunde, wie ja auch erst nach §§ 126, 127 B. G.-B. die schriftliche Form erfüllt ist, wenn die Urkunde eigenhändig unterzeichnet ist. Wenn Lotmar[2]) meint, daß es sich bei der unterschriftlichen Vollziehung nur um eine nachhaltige Verpfändung des Wortes handelt, auf dessen Einlösung der Empfänger unter Hinweis auf die Urkunde und Handschrift soll dringen können, oder wenn Rundstein[3]) der Ansicht ist, daß die schriftliche Fixierung nicht nur deshalb geschieht, weil die Bedingungen manchmal ins Detaillierte gehen, sondern hauptsächlich, um als Beweis der eingegangenen Verpflichtung zu dienen, so ist damit noch nicht genügend die Bedeutung gewürdigt, die nach den Ansichten der vertragschließenden Parteien der schriftlichen Form beigemessen werden soll. Gerade aus der Weigerung einer Partei, den Vertrag schriftlich zu fixieren oder die Urkunde

[1]) Schmelzer S. 123. [2]) Tarifverträge S. 91. [3]) A. a. O. S. 56.

zu unterzeichnen, und dem Beharren der anderen Partei auf schriftliche Vollziehung ist zu schließen, daß die sich weigernde Partei den Tarifvertrag ohne Vollziehung für sich nicht bindend anerkennen will, denn sonst wäre keine Erklärung für ihr Verhalten vorhanden. Und wenn demgegenüber die andere Partei die schriftliche Form, sowie die Unterschrift verlangt, so beweist das ebenfalls nur, daß sie nur den unterschriftlich vollzogenen Tarifvertrag als gültig ansieht. Die schriftliche und unterschriftliche Form des Tarifvertrages ist daher ein nach dem Willen der Parteien notwendiges Erfordernis für seine Gültigkeit.

Der Tarifvertrag enthält die Willenserklärungen zweier Parteien, einer Arbeitgeber- und einer Arbeitnehmerpartei, über die künftige Gestaltung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse zwischen dem Arbeitgeber und dem gewerblichen Arbeiter. Daraus ergibt sich seine rechtliche Natur. Er ist ein Rechtsgeschäft. Denn Rechtsgeschäfte sind Willenserklärungen zur Ordnung der Rechtsverhältnisse der Erklärenden. Da der Tarifvertrag übereinstimmende Willenserklärungen zweier Parteien voraussetzt, ist er ein zweiseitiges Rechtsgeschäft und demnach ein Vertrag.[1]) Zwar gibt das Bürgerliche Gesetzbuch keine Definition des Vertrages. Aus § 154 B. G.-B. ist aber der Schluß zulässig, daß ein Vertrag dann vorliegt, wenn seitens der Parteien über alle Punkte, über die nach ihren Erklärungen eine Vereinbarung getroffen werden soll, eine Einigung erzielt worden ist. Der Tarifvertrag kann daher als ein Vertrag, und zwar als ein privatrechtlicher Vertrag bezeichnet werden, denn es handelt sich nicht um Beziehungen des Staates als solchen zu den Staatsangehörigen. Auch in der Rechtsprechung der Gewerbegerichte ist in neueren Entscheidungen immer wieder die Ansicht zum Ausdruck gebracht, daß der Tarifvertrag wie jeder andere Vertrag ein nach den Grundsätzen des Zivilrechtes zu beurteilender Vertrag ist.[2]) Auch in der Wissenschaft ist die herrschende Meinung, daß der Tarifvertrag ein privatrechtlicher Vertrag ist, und daß für ihn dieselben Bestimmungen gelten, wie für Verträge überhaupt.[3]) Die Vertragsnatur des Tarifvertrages ist schließlich auch aus § 70, 71 G.-G.-G. zu folgern, wo die Verständigung vor dem Einigungsamte eine

---

[1]) L. 1 § 1 D de pactis 2, 14. est pactio duorum pluriumve in idem placitum et consensus.

[2]) Vgl. z. B. die Urteile der Gewerbegerichte in Stuttgart vom 28. November 1901, G.-G. VIII Sp. 39, und in Alten-Essen vom 27. September 1905, G.-G. XI Sp. 197.

[3]) Vergl. Lotmar, Tarifverträge, S. 89, 90. Im allgemeinen besteht die rechtliche Natur des Tarifvertrages darin, daß er ein privatrechtlicher Vertrag ist. Ebenso Lotmar, Arbeitsvertrag, S. 764 ff.; Sinzheimer, Tarifverträge, G.-G. XI Sp. 80; derselbe, Vorbericht, G.-G. X Sp. 377; Bail, S. 72; Rundstein, S. 40 ff. u. a. Baum in G.-G. XI Beilage Sp. 326 ff. und in Gruchot, 49. Jahrgang Sp. 261 ff., macht einen Unterschied zwischen begrenztem und unbegrenztem Kollektivvertrag. Nur den ersten Vertrag erklärt er für einen zivilrechtlichen Vertrag, den zweiten bezeichnet er für ein zivilrechtliches Nichts; hierüber siehe unten S. 64 ff.

„Vereinbarung" genannt wird. Es ist hier die Vereinbarung als eine vertragsmäßige Bindung von zwei Willen verschiedenen Inhalts über rechtserhebliche Punkte (Willensbindung) aufzufassen, nicht aber als eine Vereinigung mehrerer rechtlich gleicher Willen zu einem Gesamtwillen (Willenseinigung). Denn daß die Tarifvertragsparteien nicht gleiche Interessen verfolgen, sondern daß der Tarifvertrag nur auf einem Ausgleich entgegengesetzter Interessen beruht, wie Rundstein richtig bemerkt, dürfte nicht zu bestreiten sein.[1]) Daß der Tarifvertrag nicht ein tatsächliches Verhältnis, sondern ein Rechtsverhältnis mit gegenseitigen Rechten und Pflichten sein soll, liegt auch in dem Willen der Parteien. Beide Parteien wollen, daß die geschaffene vertragliche Bindung auch wirkliche rechtliche, nicht bloß tatsächliche Bedeutung haben soll. Dafür sprechen die vielen den Verpflichtungswillen klar zum Ausdruck bringenden Bestimmungen des Tarifvertrages. Dafür sprechen die vielen im Tarifvertrage enthaltenen Verbote und Gebote, die Verpflichtung der Arbeitgeber, ihre Arbeiter nur zu den vereinbarten Bedingungen zu beschäftigen, die Verpflichtung der Arbeiter, nur bei tariftreuen Arbeitgebern zu arbeiten. Oft wird hervorgehoben, daß die beschlossenen Bestimmungen für jeden beteiligten Arbeitgeber und Arbeiter bindend sein sollen. Auf die Absicht der Parteien, sich rechtlich zu binden, weist das Verbot hin, während der Geltung des Tarifvertrages weitergehende Forderungen zu stellen oder Streiks und Aussperrungen zu veranlassen. Wenn, wie es hin und wieder geschieht, Konventionalstrafen auf den Tarifvertragsbruch gesetzt sind, so spricht dies ebenso dafür, daß die Parteien sich rechtlich an den Tarifvertrag binden wollen. Auch die Festsetzung eines Anfangs- und Endtermins hätte wenig Wert, wenn der rechtsverbindliche Charakter des Tarifvertrages in Abrede gestellt werden soll.[2]) Und wenn, wie bereits oben ausgeführt, die Parteien auf die schriftliche Vollziehung des Tarifvertrages bestehen, so beweist dies nur, daß sie sich an den schriftlichen und unterschriebenen Tarifvertrag gebunden fühlen, ein Beweis mehr für die Vertragsnatur des Tarifvertrages.

Das durch den Tarifvertrag zwischen den Parteien begründete Rechtsverhältnis ist ein Schuldverhältnis. Aus § 241 B. G.-B. ist zu folgern, daß ein Schuldverhältnis ein Rechtsverhältnis zwischen zwei oder mehreren Personen ist, kraft dessen die beteiligten Gläubiger berechtigt sind, von den beteiligten Schuldnern eine Leistung zu fordern. Auch im Tarifvertrage werden Leistungen stipuliert. Aus der generellen Festsetzung der Lohn- und Arbeitsbedingungen im Tarifvertrage ist die Verpflichtung der Parteien zu folgern, beim Abschluß von individuellen Arbeitsverträgen keine Bestimmungen zu vereinbaren, die von dem Inhalt des Tarifvertrages abweichen. Eine Verpflichtung zur

[1]) Vgl. hierüber Rundstein S. 22 ff.

[2]) Vgl. hierüber Rundstein S. 56 ff.

Arbeitsleistung oder zur Zahlung einer Vergütung ist im Tarifvertrage, soweit der eigentliche wesentliche Inhalt in Frage kommt, nicht enthalten. Denn derartige Verpflichtungen werden in einem Arbeitsvertrage übernommen, ein Tarifvertrag ist aber kein Arbeitsvertrag. Die Leistung, die im Tarifvertrage stipuliert ist, besteht also in einem Unterlassen (§ 241 B. G.-B.).

Da ein Schuldverhältnis in Frage steht, das durch den Tarifvertrag begründet wird, wird zu untersuchen sein, ob der Tarifvertrag unter eine der im zweiten Teile des Bürgerlichen Gesetzbuches aufgeführten Vertragsformen fällt. Es kann schon im voraus gesagt werden, daß dies nicht der Fall ist. Dies ist auch nicht nötig, da das bürgerliche Recht keine feststehenden Schranken für Schuldverhältnisse kennt Es können sich neue Arten von Rechtsgeschäften bilden. Daß der Tarifvertrag unter keine Vertragsart des II. Buches fällt, hat Lotmar[1]) überzeugend nachgewiesen.

Der Tarifvertrag ist vor allem kein Arbeitsvertrag, als solcher kein Dienstvertrag des Bürgerlichen Gesetzbuches. Denn im Tarifvertrage wird weder eine Leistung noch eine Vergütung zugesagt.[2]) Er bestimmt zwar den Inhalt eines Arbeitsvertrages, also was geleistet werden soll, nicht aber den Abschluß des Arbeitsvertrages, daß etwas geleistet werden soll. Zwar kommt es häufig vor, daß im Tarifvertrage die Verpflichtung der Arbeiter, die Arbeit bei bestimmten Arbeitgebern wieder aufzunehmen und die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Wiedereinstellung der ausständigen Arbeiter ausgesprochen wird. In diesem Falle erhält der Tarifvertrag in der Tat das Aussehen eines kollektiven Arbeitsvertrages. Diese Fälle müssen aber unberücksichtigt bleiben, weil derartige Bestimmungen dem Tarifvertrage nicht wesentlich und eigentümlich sind.[3])

Den Tarifvertrag als einen kollektiven Arbeitsvertrag zu bezeichnen, ist daher nicht richtig. Denn ein kollektiver Arbeitsvertrag ist ein von einer Gesamtheit von Arbeitern abgeschlossener Vertrag, der eine Arbeitsleistung zum Gegenstande hat. Eine Zusage zu einer Arbeitsleistung enthält der Tarifvertrag aber nicht.

Der Tarifvertrag ist schlechterdings auch nicht als Gesellschaftsvertrag anzusprechen Denn die Parteien des Tarifvertrages verpflichten sich nicht, die Erreichung eines gemeinsamen Zweckes zu fördern. Eine Interessengemeinschaft kann bei dem Vorhandensein der sozialen Klassengegensätze auch gar nicht erreicht werden. Dagegen sind in der Regel die Arbeitgeber und Arbeitnehmer für sich gesellschaftsmäßig vereinigt, d. h. sie sind in nicht rechtsfähigen Vereinen zusammengeschlossen.

Der Tarifvertrag ist auch kein Vergleich des § 779 B. G.-B.

[1]) Lotmar. Tarifvertrag S. 93 ff., derselbe, Arbeitsvertrag S. 767 ff.
[2]) Hüglin S. 24.
[3]) Lotmar. Tarifvertrag S. 93, derselbe, Arbeitsvertrag S. 768.

Häufig zwar wird er Vergleich genannt. Und oft ist sein Zustandekommen nur möglich, wenn beide Parteien in ihren Forderungen nachgeben. Abgesehen aber davon, daß der Tarifvertrag auch durch bedingungslose Annahme des von der Gegenpartei angebotenen Vertragsantrages geschlossen werden kann, abgesehen davon, daß auch jedem anderen Vertrage, wie Kauf, Miete, Darlehen usw. Verhandlungen über Gewährung der gegenseitigen Forderungen vorausgehen, wobei häufig beide Kontrahenten in ihren Forderungen nachlassen, kann der Tarifvertrag schon deshalb nicht als ein Vergleich im Sinne des § 779 B. G.-B. angesehen werden, weil ein streitiges oder ungewisses Rechtsverhältnis nicht Voraussetzung des Tarifvertragsabschlusses ist. Soweit ein Streit oder eine Ungewißheit der Parteien über ein Rechtsverhältnis in Frage kommen kann, beruhen diese nur auf einem Arbeitsvertrage. Bei dem Tarifvertrage handelt es sich aber um die Anerkennung oder Nichtanerkennung von außerhalb des Arbeitsvertrages neu geltend gemachten Ansprüchen. Endlich ist zu sagen, daß nicht die Beseitigung des Streites oder die Ungewißheit der Parteien über ein Rechtsverhältnis, sondern erst die Begründung eines geordneten Rechtsverhältnisses[1]) Ziel und Zweck des Tarifvertrages ist. Man könnte den Tarifvertrag als einen Vorvertrag zu einem Arbeitsvertrage bezeichnen, wenn zu seinen wesentlichen Erfordernissen die Verpflichtung der Parteien gehörte, einen Arbeitsvertrag mit einander abzuschließen. Dies ist aber nicht der Fall. Und wo eine derartige Verpflichtung sich in einem Tarifvertrage vorfindet, kann sie als unwesentlich seine Natur nicht ändern[2]).

Der Tarifvertrag ist auch keine Koalition im Sinne des § 152 G.-O. Dies hat Lotmar im Arbeitsvertrag S. 771 überzeugend nachgewiesen. Eine Koalition ist eine Verabredung oder Vereinigung, welche die Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen durch unmittelbare Einwirkung auf den anderen Teil zum Zwecke hat. Der Tarifvertrag aber ist die Norm für die bereits erlangten günstigeren Lohn- und Arbeitsbedingungen. Der Tarifvertrag ist das Ziel der Koalition, diese geht dem Abschluß des Tarifvertrages voraus, und zwar insofern, als sich die mehreren Personen auf jeder Seite zwecks Abschlusses eines Tarifvertrages koalieren. Demnach findet § 152 Abs. 2 G.-O. auf den Tarifvertrag keine Anwendung. Ebensowenig ist auch § 153 G.-O. anwendbar, wenn von Arbeitnehmern auf Arbeitgeber und umgekehrt durch die dort unter Strafe gestellten Zwangsmittel der Beitritt zu einem bestehenden Tarifvertrage erzwungen werden soll, wie er auch nicht in Anwendung kommen kann, wenn von Personen auf andere in der gleichen wirtschaftlichen Lage stehende Per-

[1]) Lotmar, Tarifvertrag S. 96, 97, derselbe A. V. S. 791, Hüglin S. 26, 27.

[2]) Lotmar, Tarifvertrag S. 97, derselbe A. V. S. 769. Beiträge für Arbeiterstatistik Band 1 S. 60 ff.

sonen zwangsweise eingewirkt wird, einen Tarifvertrag auch für sich als bindend anzuerkennen. Diese Ansicht, die ebenfalls u. a. von Baum, G. G. Jg. IX Sp. 233 ff. Sinzheimer, Nachtrag zur Verbandsbeilage 1905, Sp. 377, Versammlungsbericht 1905 Sp. 80 ff. v. Schulz, ebenda Sp. 88, Hüglin S. 27 ff. im Gegensatz zu der Entscheidung des Reichsgerichts vom 30. April 1903, abgedruckt in G. G. IX Sp. 234 ff. und zu Schmelzer S. 120 vertreten wird, teilt auch der Strafsenat des Oberlandesgerichts in Kiel in der Entscheidung vom 29. August 1905, abgedruckt in G. G. XI Spalte 134, 135. Auch nach dieser Entscheidung ist der Abschluß des Tarifvertrages nicht das Mittel zur Erlangung der erstrebten günstigen Lohnbedingungen, sondern das erstrebte Ziel der Koalition. Auch führt der genannte Strafsenat aus, daß Zusammenhang und Zweck der Vorschrift des § 152 G.-O. sowie ihre Fassung, ferner die Vorgeschichte der beiden Koalitionsparagraphen zu der Auslegung nötigen, daß der Schutz des § 153 von gewissen Grenzfällen abgesehen, nur für die Zugehörigen der Lohnkampfpartei bestimmt ist, die zu einer Verabredung oder Vereinigung des § 152 G.-O. zusammengetreten ist. Damit ist auch die Ansicht Schmelzers, daß der Tarifvertrag eine Koalition ist und unter die Bestimmungen der §§ 152, 153 G.-O. fällt, widerlegt. Unter Hinweis auf das eben genannte Reichsgerichtsurteil führt er aus, daß § 152 G.-O. auch auf Verabredungen von Arbeitgebern mit Arbeitnehmern anwendbar sei. Das Hauptgewicht im Gesetzestext sei auch nicht auf die Worte „zum Behufe der Erlangung", sondern auf die Worte „Verabredungen günstiger Arbeitsbedingungen" zu legen. Die Erlangung sei der Zweck auch dieser Verabredungen. Ohne Festsetzung sei eine Erlangung günstiger Arbeitsbedingungen gar nicht möglich. Einen Zweck habe diese Festsetzung nur, wenn ihr die Absicht zu Grunde liege, daß sie im Individualvertrag zur Anwendung kommen solle. Daher sei der Tarifvertrag eine Vorbereitung des einzelnen Arbeitsvertrages und die Festsetzung der Arbeitsbedingungen im Tarifvertrag sei eine Verabredung, um diese Bedingungen durch den Individualvertrag zu „erlangen". Diese Beweisführung scheitert, abgesehen davon, daß der Gesetzestext von „Verabredungen zum Behufe der Erlangung", nicht aber von „Verabredungen günstiger Arbeitsbedingungen" spricht, an der Tatsache, daß nach dem Willen der Parteien der Tarifvertragsinhalt auch zugleich, soweit die Lohn- und Arbeitsbedingungen in Frage kommen, den Inhalt des Individualvertrages ausmachen soll, so daß also der Zweck des Tarifvertrages bereits erreicht ist; denn die festgesetzten Bedingungen sind in dem Individualarbeitsvertrage, sobald er geschlossen wird, nach dem Willen der Parteien Vertragsbestandteil.

Endlich ist der Tarifvertrag auch keine Arbeitsordnung im Sinne der §§ 134a bis 134g G.-O. Denn abgesehen davon, daß die Arbeitsordnung gesetzlich geregelt ist, die für die Arbeits-

ordnung geltenden Bestimmungen auch nicht einmal analog für den Tarifvertrag zur Anwendung kommen können, unterscheidet er sich von der Arbeitsordnung darin wesentlich, daß diese einseitig von dem Fabrikherrn erlassen wird, während der Tarifvertrag auf zweiseitiger Willenserklärung beruht. Der Fabrikherr hat nach § 134d G.-O. nur die Pflicht, den in der Fabrik beschäftigten großjährigen Arbeitern oder dem ständigen Arbeiterausschuß Gelegenheit zur Äußerung über den Inhalt der Arbeitsordnung zu geben. Verpflichtet ist der Fabrikherr zwar nicht, die von den Arbeitern geäußerten Wünsche zu berücksichtigen, er kann es aber tun, und es ist auch möglich, daß die ganze Arbeitsordnung das Ergebnis einer zwischen dem Fabrikherrn und der Arbeiterschaft getroffenen Vereinbarung ist, insofern kann sich aus der Arbeitsordnung der Werkstättentarif entwickeln.[1]) Abgesehen hiervon wird sich die Arbeitsordnung, wie auch die herrschende Ansicht annimmt, als ein von dem Fabrikherrn aufgestellter einseitiger Vertragsentwurf darstellen.[2]) Und wenn auch nicht verkannt werden soll, daß der Tarifvertrag und die Arbeitsordnung gleiche, zum mindesten aber ähnliche Zwecke verfolgen, so ist doch die rechtliche Konstruktion der Arbeitsordnung von der des Tarifvertrages durchaus verschieden. Der Tarifvertrag ist ein Vertrag. Da er sich nicht unter die vom Gesetz genannten Vertragsarten rubrizieren läßt, so muß er als ein Vertrag sui generis bezeichnet werden.

§ 6.

Rechte und Pflichten aus dem Tarifvertrage.

Wenn in § 5 die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien kurz gestreift worden sind, so ist doch ein nochmaliges Eingehen darauf mit Rücksicht auf die Verschiedenheit der Art des Zusammenschlusses der Parteien geboten. Denn die Charakterisierung der Personenmehrheit, die den Tarifvertrag abschließt, als Vereinigung oder nur als Verabredung im Sinne des § 152 G.-O. kann die Konstruktion der Berechtigungen und Verpflichtungen aus dem Tarifvertrage beeinflussen. Die vertragsmäßigen Rechte und Pflichten können verschieden sein, je nachdem die Mehrheit der vertragsschließenden Personen nur zwecks Abschlusses des Tarifvertrages koaliert ist, wobei wieder zwischen einer begrenzten und unbegrenzten Koalition unterschieden werden muß, oder die Mehrheit einen Verein bildet, der wieder rechtsfähig oder nicht rechtsfähig sein kann. Durch besondere Parteivereinbarungen können schließlich die Rechte und Pflichten noch verschiedenartiger gestaltet werden.

Wer aus dem Tarifvertrage berechtigt und verpflichtet ist, kann nicht zweifelhaft sein, wenn nur ein Arbeitgeber den Tarif-

[1]) Sulzer S. 8.

[2]) Landmann, Anm. 1 zu § 134a S. 293. Nelken S. 782 u. a.

vertrag schließt. Dasselbe ist der Fall, wenn ein mit einem oder mehreren Arbeitgebern abgeschlossener Tarifvertrag hinterher noch mit einem anderen Arbeitgeber abgeschlossen wird. Denn dann liegen nur mehrere Tarifverträge vor.

Auf der Arbeitgeberseite ist die ad hoc koalierte Mehrheit häufig abgegrenzt, die Beteiligten sind bekannt und verhandeln in der Regel auch persönlich mit den Vertragsgegnern. Doch kommt es auch vor, daß sich eine unbegrenzte Mehrheit von Arbeitgebern koaliert. Das Letztere ist in der Regel bei den Arbeitnehmern der Fall, doch ist der Fall einer begrenzten Koalition auch hier nicht ausgeschlossen. Daß einer Koalition ein Verein, sei es ein rechtsfähiger oder ein nicht rechtsfähiger Verein, gegenübertreten kann, braucht nicht besonders hervorgehoben zu werden.

Nach dem Willen der Parteien — dies ist ihr stillschweigender oder ausdrücklicher Wille — soll der Tarifvertrag für alle in seinem Geltungsbereiche abgeschlossenen Arbeitsverträge maßgebend sein. Daraus ergibt sich die Verpflichtung der Parteien, Arbeitsverträge mit abweichendem Inhalt nicht abzuschließen. Die Arbeitgeber verpflichten sich, ihre Arbeiter, auch fremde am Tarifvertrage nicht beteiligte, nur zu den vereinbarten Lohn- und Arbeitsbedingungen zu beschäftigen, auch keinerlei Änderungen an dem Tarifvertrage, besonders durch Erlaß von Arbeitsordnungen vorzunehmen, während die Arbeiter die Pflicht übernehmen, nur bei solchen Arbeitgebern zu arbeiten, die den Tarifvertrag einhalten, auch während der Dauer des Tarifvertrages weitere Forderungen nicht zu stellen.[1]) Immer handelt es sich, soweit der wesentliche Inhalt des Tarifvertrages in Frage kommt, nicht um eine positive Leistung, sondern um ein Unterlassen. Die für Arbeitgeber im Tarifvertrage stipulierte Verpflichtung, die abweichende Arbeitsordnung zu ändern oder aufzuheben, ist nur eine Folge der Verpflichtung, abweichende Arbeitsverträge nicht abzuschließen. Nur soweit unwesentliche Vertragsbestimmungen in Frage kommen, wie z. B. Bestimmungen, die die Durchführung und Aufrechterhaltung des Tarifvertrages betreffen, Einsetzung von Kommissionen, Schiedsgerichten u. a. kann von positiven Leistungspflichten gesprochen werden.

Schließt eine ad hoc sich bildende Koalition den Tarifvertrag ab, so stößt die Beantwortung der Frage, wer Träger der Rechte und Pflichten aus dem Tarifvertrage ist, dann auf keine Schwierigkeiten, wenn die Koalition eine begrenzte ist. Die zur Koalition gehörenden Personen sind dem Namen nach bekannt, sie kontrahieren entweder persönlich, wie z. B. fast stets die koalierten Arbeitgeber, oder durch mit Vollmacht versehene Beauftragte. Hier wird jede der Koalition angehörende Person aus dem Tarifvertrage zivilrechtlich berechtigt und verpflichtet. Soweit diese Personen verpflichtet sind, haften sie, da es sich um

[1]) Reichsarbeitsblatt Jahrg. II S. 58, Jahrg. I S. 850.

eine unteilbare Unterlassungspflicht handelt, gemäß § 431 B.G.-B. als Gesamtschuldner. Die Natur der Unterlassungsverpflichtung bringt es aber mit sich, daß von einer Erfüllung des Vertrages erst dann die Rede sein kann, wenn jeder einzelne Gesamtschuldner bis zum Ablauf des Vertrages sich jeder Handlung enthalten hat, die gegen die übernommene Unterlassungspflicht verstoßen würde. Denn die Erfüllung durch einen Gesamtschuldner (§ 422 B. G.-B.), die hier in einem Unterlassen besteht, entlastet die Mitkontrahenten nicht.[1]) Sonach muß es jeder mitkontrahierende Arbeiter unterlassen, bei einem am Tarifvertrage nicht beteiligten Arbeitgeber zu arbeiten, oder neue Forderungen während der Geltung des Tarifvertrages zu stellen; ebenso muß auch jeder Arbeitgeber es unterlassen, Arbeiter zu anderen Bedingungen zu beschäftigen, als im Tarifvertrage festgelegt sind.

Soweit die Kontrahenten aus dem Tarifvertrage die Einhaltung der vereinbarten Bestimmungen von den Gegenkontrahenten zu fordern berechtigt sind, sind sie nicht Gesamtgläubiger. Denn jeder Kontrahent ist selbständig berechtigt, von dem Vertragsgegner Einhaltung der Tarifbestimmungen zu fordern, ohne daß dadurch das gleiche Recht seines Mitkontrahenten beeinträchtigt wird.

Schwieriger gestaltet sich die Beantwortung der Frage nach den aus dem Tarifvertrage berechtigten und verpflichteten Personen bei einer unbegrenzten Koalition. Eine solche Koalition kann nur durch Vertreter mit der Gegenpartei verhandeln. Wenn die Erklärungen der Vertreter die von ihnen vertretene Mehrheit zivilrechtlich verpflichten soll, so muß die ihnen erteilte Vertretungsmacht auf rechtsgültiger Vollmachtserteilung beruhen, die nur durch Rechtsgeschäfte, entweder durch Erklärung gegenüber dem zu Bevollmächtigenden oder dem Dritten, dem gegenüber die Vertretung stattfinden soll, erfolgen kann (§ 167 B. G.-B.). Die Erteilung der Vollmacht findet in der Regel in einer öffentlichen Versammlung statt. In der Versammlung erfolgt die Wahl der Vertreter, auch werden hier die zu stellenden Forderungen erörtert und festgelegt und der Umfang der Vertretungsmacht begrenzt. Es ist unvermeidlich, daß an dieser Versammlung auch Personen teilnehmen, die an dem Zustandekommen des Tarifvertrages gar nicht interessiert sind, ebenso ist es hinwiederum denkbar, daß beteiligte Berufsgenossen fehlen können. Schließlich braucht auch der Beschluß über die Wahl der Vertreter und über die von ihnen zu erhebenden Forderungen gar nicht einstimmig gefaßt zu sein. Dann erhalten die Delegierten nur von der Majorität Vollmacht. Da in der Regel eine schriftliche Abstimmung nicht erfolgt, es also ungewiß erscheint, wer Vollmacht erteilt hat, ist Baum[2]) der

---

[1]) Vgl. Rundstein, S. 82 Anm. 7. Dernburg, Bürgerliches Recht II 1 § 160 II.

[2]) In Gruchot, Bd. 49 S. 270, 271.

Ansicht, daß die Delegierten keine zivilrechtliche Vollmacht erhalten haben. Nach ihm fühlen sich die Delegierten gar nicht als zivilrechtliche Vertreter, sondern sie betrachten sich, wie die Abgeordneten, als „Vertreter des gesamten Volkes", als „Vertreter der gesamten beteiligten Arbeiter- oder Unternehmerklasse". Demgemäß sei der unbegrenzte Kollektiv-(Tarif vertrag ein zivilrechtliches Nichts und begründe keine Verpflichtung.

Daß die Delegierten zunächst nur die Majorität, die ihnen Vollmacht erteilt hat, durch ihre Willenserklärungen berechtigen und verpflichten, kann nicht bestritten werden. Der Mehrheitsbeschluß bindet die Minderheit nicht. Die Delegierten fühlen sich aber auch als zivilrechtliche Vertreter mit zivilrechtlicher Vollmacht, denn sie wollen zivilrechtlich giltige Vertragsbestimmungen mit der Gegenpartei vereinbaren. Ihre Vertretungsmacht erstreckt sich auch auf die Geltendmachung ganz bestimmter zivilrechtlicher Ansprüche, während solche Vertretungsmacht bei den Abgeordneten gesetzlich ausgeschlossen ist. Daß nicht von vornherein feststeht, wer den Vertretern Vollmacht erteilt hat, ist rechtlich unerheblich. Dies begründet nur eine faktische Schwierigkeit für die Ermittelung dieser Personen, wie dies Lotmar (Arbeitsvertrag S. 798) bereits hervorgehoben hat.

Der von den Vertretern abzuschließende Tarifvertrag soll auch für alle Berufsgenossen, die an den Verhandlungen teilgenommen haben, bindend sein. Daher schließen die erwählten Vertreter, wenn sie auch von der Minderheit nicht bevollmächtigt sind, doch ebenfalls für diese, wenn auch ohne Vertretungsmacht, den Tarifvertrag ab, in der Erwartung, daß die in der Minderheit gebliebenen Berufsgenossen sich der tatsächlich geschaffenen Lage fügen werden. Daß sie der Gegenpartei, wenn die Minderheit die Genehmigung verweigert, gemäß § 179 B. G.-B. regreßpflichtig sind, kann nicht behauptet werden, denn die Gegenpartei mußte den Mangel der Vertretungsmacht kennen. (§ 179 Abs. 3 a. a. O.). Die nachträgliche Genehmigung kann nur ausdrücklich oder stillschweigend erfolgen. Stillschweigende Genehmigung ist anzunehmen, wenn die Berufsgenossen, welche Vollmacht nicht erteilt haben, aufgrund des Tarifvertrages die Arbeit aufnehmen oder Arbeiter beschäftigen. Treue und Glauben gebieten, daß sie ihren anderweitigen Willen bei Eingehung des Arbeitsvertrages zum Ausdruck bringen. Freilich handelt es sich hier nur um Personen, die an den dem Abschluß des Tarifvertrages vorausgehenden Verhandlungen teilgenommen haben, die z. B. an dem Streik oder der Aussperrung beteiligt waren. Neue Arbeiter, die z. B. von auswärts zuziehen, oder Arbeitgeber, die den Tarifverhandlungen ferngestanden haben (Außenseiter), können in der Regel nur durch ausdrückliche Erklärung dem Tarifvertrag beitreten. Jedenfalls kann man nicht ohne Weiteres annehmen, daß sie den Tarifvertrag genehmigen, wenn sie die Tarifvertragsbestimmungen zum Inhalt ihres Arbeitsvertrages machen, sei es

ausdrücklich oder den Umständen nach stillschweigend. Über den Arbeitsvertrag hinaus geht ihre Bindung nicht. Dadurch, daß die Außenseiter die Bestimmungen des Tarifvertrages für ihren Arbeitsvertrag anerkennen, haben sie noch nicht zu erkennen gegeben, daß sie sich auch an den Tarifvertrag als solchen rechtlich gebunden fühlen. Sie befolgen die Tarifvertragsbestimmungen, nicht weil sie an den Tarifvertrag rechtlich gebunden sind, sondern weil seine Bestimmungen Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden sind. Wenn Lotmar (Tarifvertrag S. 84) meint, daß auch der Außenseiter stillschweigend seine Genehmigung zum Tarifvertrage dadurch erteilt, daß er einen Arbeitsvertrag eingeht, ohne besondere, von denen des Tarifvertrages abweichende Bestimmungen zu vereinbaren, dann entfernt er sich vollständig von dem Boden des Privatrechtes; denn es wird dadurch dem Willen des Außenseiters Gewalt angetan. Eine solche weitreichende Wirkung des Tarifvertrages kann nur durch Gesetz bestimmt werden. Man kann auch nicht sagen, daß im Tarifvertrage den Außenseitern das Recht eingeräumt wird, Arbeitsverträge nach den Bestimmungen des Tarifvertrages abzuschließen und daß daher insofern der Tarifvertrag als ein Vertrag zu Gunsten Dritter angesehen werden kann. Denn wenn ein Außenseiter mit einem aus dem Tarifvertrage verpflichteten Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag eingeht und die Bestimmungen des Tarifvertrages Bestandteil des Arbeitsvertrages werden, dann ist dies lediglich eine Folge der dem Arbeitgeber aus dem Tarifvertrage zustehenden Verpflichtung, nicht aber eine Folge einer Berechtigung des Außenseiters.

Auch bei dem unbegrenzten Tarifvertrage werden nach alledem die Vertragskontrahenten, sei es, daß sie ausdrücklich oder stillschweigend den Tarifvertrag genehmigen, ebenso wie bei dem begrenzten Tarifvertrage berechtigt und verpflichtet. Rechtlich ist zwischen den Rechten und Pflichten bei diesen beiden Arten des Tarifvertrages kein Unterschied zu machen. Wenn auch die Zulässigkeit solcher Vertragsschließung außer Frage steht, so ist doch die Ansicht von Hüglin (S. 78 ff.) nicht von der Hand zu weisen, daß die Innehaltung und Durchführung des Tarifvertrages erheblichen Schwierigkeiten unterliegt. Denn besonders der Arbeitgeberpartei ist bei dem unbegrenzten Tarifvertrage nicht die genügende Garantie geboten, daß von Seiten der verpflichteten Arbeiter die übernommenen Verpflichtungen erfüllt werden. Im Rechtswege auf die Einhaltung der tarifvertraglichen Bestimmungen oder auf Schadenersatz zu bestehen, ist abgesehen davon, daß häufig die Vollstreckung des Urteils fruchtlos ausfällt, schon deshalb schwierig, weil die Passivlegitimation der in Anspruch genommenen Arbeiter nicht immer leicht nachzuweisen ist. Die ungenügende Garantie, die der unbegrenzte Tarifvertrag den Arbeitgebern bietet, ist auch der Grund, weshalb von der Arbeitgeberseite so häufig jede Verhandlung über den Abschluß eines Tarifvertrages mit unorganisierten Arbeitern abgelehnt wird.

Schließt eine Organisation den Tarifvertrag ab, so tritt an die Stelle einer nur lose zusammengehaltenen Mehrheit von Personen eine besondere Kollektiveinheit von Personen. Wenn auch die Organisation in der Regel keine Rechtspersönlichkeit besitzt, so bietet sie doch, ganz abgesehen davon, daß sie häufig über ein nicht unbeträchtliches Vermögen verfügt, schon allein deshalb eine genügende Sicherheit für die Haltbarkeit und Durchführung des Tarifvertrages, weil sie auf ihre Mitglieder großen Einfluß besitzt und sie mit den ihm statutenmäßig zur Verfügung stehenden Disziplinarmitteln zur Beachtung der tarifvertraglichen Bestimmungen zwingen kann.

Erfolgt der Abschluß des Tarifvertrages durch eine Organisation, so wird man in der Regel ohne Unterscheidung, ob sie rechtsfähig ist oder keine Rechtspersönlichkeit besitzt, annehmen müssen, daß die Organisation sich selbst als Vertragspartei aus dem Vertrage berechtigen und verpflichten will. Dies entspricht auch in erster Linie der Absicht der Parteien, weil ja in der Regel nur die Organisation dem Vertragsgegner gehörige Garantie für die Befolgung des Tarifvertrages durch seine Mitglieder bietet. Daß die Organisation Selbstkontrahent ist, folgt auch schon aus dem Umstande, daß bei einem Verbandstarif der Verband oder die Verbände in der Einleitung oder Benennung des Tarifvertrages sich als Vertragsparteien bezeichnen. Die Schwierigkeiten, die bei dem Zustandekommen des unbegrenzten Tarifvertrages darin liegen, daß die Rechtsgültigkeit der Vollmachtserteilung an die in öffentlicher Versammlung gewählten Delegierten in Frage gezogen werden kann, fallen bei dem Verbandstarifvertrage fort. Besitzt die Organisation Rechtsfähigkeit, so ergibt sich die Vertretungsbefugnis des den Tarifvertrag abschließenden Vorstandes aus der Satzung oder aus dem, den Vorstand zum Tarifvertragsabschluß ermächtigenden Mehrheitsbeschluß der Mitgliederversammlung. Dasselbe gilt auch für die nicht rechtsfähige Organisation. Denn die auf diese anzuwendenden Vorschriften über die Gesellschaft (§ 705 ff. B. G.-B.) sind nicht zwingender, sondern nachgiebiger Natur und können durch die Satzung nach den Grundsätzen der für rechtsfähige Vereine geltenden Bestimmungen abgeändert werden. Die Minderheit hat sich dem Beschlusse der Mehrheit zu unterwerfen. Und der Vorstand oder die anderweitig ernannten Delegierten vertreten auf Grund des Mehrheitsbeschlusses die Organisation und damit sowohl die Mehrheit wie die Minderheit.

Die der Organisation aus dem Tarifvertrage zustehenden Rechte und ihre obliegenden Pflichten sind naturgemäß anders zu beurteilen als die Rechte und Pflichten der Mitglieder einer ad hoc gebildeten Koalition. Denn die Organisation ist weder Arbeitgeberin noch Arbeitnehmerin, wenn auch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ihre Mitglieder sind. Findet auch das Gesellschaftsrecht auf die nicht rechtsfähige Organisation Anwendung, so ist sie

trotzdem keine Gesellschaft, sondern aufgrund der satzungsgemäßen Abänderung des Gesellschaftsrechtes ein körperschaftähnliches Gebilde.[1]) Deshalb müssen auch bei der nicht rechtsfähigen Organisation — bei der rechtsfähigen ist dies selbstverständlich — die Rechte und Pflichten aus dem Tarifvertrage als solche der Organisation aufgefaßt werden, auch wenn neben der Organisation aufgrund der gesellschaftlichen Vorschriften die für sie handelnden Personen (§ 54 B. G.-B.) und ihre Mitglieder (427, 421 B. G.-B.) als Gesamtschuldner für die Erfüllung der von ihr übernommenen Verbindlichkeiten haften.

Wenn die tarifvertragliche Verpflichtung der Angehörigen einer zwecks Abschlusses des Tarifvertrages zusammengetretenen Koalition der Gegenpartei gegenüber dahin konstruiert werden kann, daß die Koalitionsmitglieder sich verpflichten, Arbeitsverträge mit tarifwidrigem Inhalt nicht abzuschließen, so ist eine solche Konstruktion bei der Organisation nicht angängig. Im Wesentlichen wird man der Konstruktion beipflichten müssen, die Sinzheimer in seinem Vorbericht zu seinem Referat über Tarifverträge (G G. X S. 379) von der tarifmäßigen Pflicht einer Arbeiterorganisation aufstellt. Was hiervon für diese gilt, gilt auch für die Arbeitgeberorganisation. Danach ist die Organisation zu tarifmäßigem Verhalten verpflichtet. Dieses schließt in sich die Verpflichtung, Sperren und Streiks während der Vertragsdauer nicht zu verhängen. Wenn auch diese Pflicht in vielen Tarifverträgen ausdrücklich anerkannt ist,[2]) so ist mit Rundstein (S. 111) anzunehmen, daß diese Pflicht selbstverständlich ist und nicht besonders hervorgehoben zu werden braucht. Ferner hat die Organisation alle Einrichtungen zu treffen, die zur Erfüllung der im Tarifvertrage vorgesehenen, aber nicht ihm wesentlichen Bestimmungen erforderlich sind, z. B. Einsetzung einer Schlichtungskommission usw.

Endlich übernimmt die Organisation in dem Tarifvertrag die Verpflichtung, ihre Mitglieder zur Befolgung der tarifvertraglichen Bestimmungen anzuhalten und gegebenenfalls mit den ihr gegen sie statutenmäßig zu Gebote stehenden Zwangsmitteln gegen sie vorzugehen. Auch diese Verpflichtung muß, auch wenn sie nicht in dem Tarifvertrage ausdrücklich hervorgehoben ist, stillschweigend als übernommen gelten, sofern nicht das Gegenteil vereinbart ist und der Tarifvertrag überhaupt nur als eine rechtsunverbindliche Richtschnur für die Arbeitgeber und Arbeiter bei Abschließung ihrer Arbeitsverträge gelten soll und nur moralische Verpflichtungen für beide erzeugt.[3]) Die stillschweigende Verpflichtung, für die Durchführung des Tarifvertrages Sorge zu tragen, ist in dem Umstande begründet, daß der durch den Tarifvertrag

---

[1]) Gierke, S. 12, ff.

[2]) Vgl. u. a. R.-A.-Bl. III 2 S. 158 und III 4 S. 344.

[3]) Vgl. Hüglin S. 58—62. Beiträge für Arbeiterstatistik Bd. I S. 59.

verfolgte Zweck nur dadurch erreicht werden kann, wenn die festgesetzten Lohn- und Arbeitsbedingungen von Arbeitgebern und Arbeitern auch befolgt werden. Häufig wird dieser Verpflichtung der Organisationen in dem Tarifvertrage Ausdruck gegeben, so wenn z. B. gesagt wird, daß beide Parteien sich verpflichten, die Arbeitsbedingungen für alle in das Gewerbe einschlagenden Arbeiten zur Durchführung zu bringen (vgl. R.-A.-Bl. II Nr. 1 S. 59) oder wenn es heißt, daß die beiderseitigen Träger der Tarifinstitution die Pflicht haben, gegen diejenigen ihrer Mitglieder, welche böswillig in grober Weise oder fortgesetzt gegen die tariflichen Bestimmungen verstoßen, mit den ihnen zur Verfügung stehenden Disziplinarmitteln vorzugehen (vgl. R.-A.-Bl. IV Nr. 4 S. 363).

Daß ein solcher Tarifvertrag nur Rechte und Pflichten zwischen den Organisationen, nicht aber auch zwischen ihren einzelnen Mitgliedern schafft, bedarf keiner weiteren Ausführungen Eine direkte Bindung einzelner Arbeiter und Arbeitgeber ist garnicht eingetreten.[1]) Nur ihren Organisationen gegenüber sind die Arbeiter und Arbeitgeber verpflichtet, abweichende Arbeitsverträge nicht einzugehen. Hierzu sind aber nicht nur diejenigen Arbeiter und Arbeitgeber verpflichtet, die zur Zeit des Tarifvertragsabschlusses Mitglieder der Organisationen sind, sondern auch diejenigen, die später der Organisation beitreten. Denn wie aus § 718 Abs. 1 B. G.-B. zu folgern ist, daß von Rechtswegen ein Anteil an dem Vereinsvermögen dem neuen Mitgliede zuwächst, so ist anzunehmen, daß umgekehrt auch das neue Mitglied an den Pflichten der Vereinsmitglieder Anteil nimmt.[2]) Die Zwangsmittel, die die Organisation gegen ihre tarifwidrig handelnden Mitglieder anzuwenden in der Lage ist, sind u. a. Ausschluß von dem Verband, Entziehung der Verbandsunterstützung und der Streikgelder. Die Organisation hat allen Bestrebungen entgegenzutreten, die darauf ausgehen, während der Giltigkeitsdauer der getroffenen Vereinbarungen anderweitige Arbeitsbedingungen anzustreben.[3])

Den Vertragspflichten der Organisation entsprechen die Rechte der auf der Gegenpartei befindlichen Organisation. Auch die Rechte aus dem Verbandstarif stehen nur der Organisation als solcher zu. Daraus folgt, daß die Mitglieder einer rechtsfähigen Organisation nicht unmittelbar der Gegenpartei gegenüber berechtigt sind. Ansprüche an diese haben sie überhaupt nicht. Anders bei einer nicht rechtsfähigen Organisation. Die der Organisation zustehenden Ansprüche stehen den jeweiligen Mitgliedern zur gesamten Hand zu. Jedes Mitglied besitzt einen Anteil an diesen Ansprüchen, es kann jedoch nicht über seinen Anteil ver-

---

[1]) Vgl. Urteil des Gewerbegerichts Berlin R.-A.-Bl. II Nr. 1 S. 63.

[2]) Gierke S. 24, 25. Beiträge für Arbeiterstatistik Bd. I S. 59.

[3]) Vgl. Kratochwill im G.-G. X Sp. 337.

fügen (§ 719 Abs. 1 B. G.-B.). Die den Mitgliedern zur gesamten Hand zustehenden Ansprüche bestehen aber, wenn eine Organisation Gegenkontrahent ist, nicht darin, daß jedes Mitglied, wie Sinzheimer (Vorbericht G. G. X Spalte 380) von dem organisierten Arbeiter dem kontrahierenden Arbeitgeber gegenüber meint, einen Anspruch darauf hat, daß — für den Fall des Abschlusses eines individuellen Arbeitsvertrages — mit ihm, wie mit allen anderen Arbeitern der Organisation ein tariflich bestimmter individueller Arbeitsvertrag abgeschlossen wird. Diese Annahme trifft nur den Fall, in dem ein Arbeitgeber mit einer Arbeiterorganisation den Tarifvertrag abschließt und sich darin verpflichtet, Arbeitsverträge, falls er solche abschließt, nur nach den Bestimmungen des Tarifvertrages einzugehen.[1]) Ist eine Arbeitgeberorganisation oder umgekehrt eine Arbeiterorganisation Gegenkontrahent, so steht den Mitgliedern zur gesamten Hand nur der Anspruch zu, von der Organisation als solcher die Erfüllung der übernommenen Verpflichtungen zu verlangen, z. B. zu verlangen, daß die Organisation gegen das tarifwidrig handelnde Mitglied einschreitet.

Die Annahme, daß der Verbandstarif nur die Organisation berechtigt und verpflichtet, und daß Rechtswirkungen aus dem Tarifvertrage auf die Organisationsmitglieder nur infolge der Mitgliedschaft ermöglicht werden, ist die regelmäßige und überall da gegeben, wo nicht ausdrückliche Vertragsbestimmungen eine andere Struktur rechtfertigen. Doch wird man in der Auslegung derartiger ausdrücklicher Bestimmungen recht vorsichtig sein, insbesondere auch nicht allzuviel auf den Wortlaut dieser Bestimmungen geben müssen. Die Redigierung der schriftlichen Bestimmungen ist nicht immer einwandsfrei und juristisch häufig nicht korrekt. Auf sie ist nicht immer großes Gewicht zu legen. So ist auch die Auslegung, die Rundstein a. a. O. S. 121 einzelnen Bestimmungen der Tarifgemeinschaft der Metallschläger in Fürth-Nürnberg gibt, nicht zweifelsfrei. Denn wenn in § 11 des Vertrages die in Betracht kommenden Organisationen sich verpflichten, mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln auf Einhaltung der Tarifsätze hinzuwirken, gleichzeitig aber in § 12 die vertragsgemäße Erfüllung des Vertrages in allen seinen Teilen von den einzelnen Arbeitern und Arbeitgebern garantiert wird und dabei ausdrücklich hervorgehoben wird, daß die ersteren durch die Rohstoff- und Verwertungsgenossenschaft der Metallschlägermeister, die letzteren durch den Deutschen Metallarbeiterverband vertreten werden, so ist die Auslegung sehr wohl möglich, daß mit der Be-

[1]) Sinzheimer, Vorbericht G. G. X Sp. 377 Anm. 1 ist der Ansicht, daß Tarifverträge mit einer Arbeitgeberorganisation für den einzelnen Arbeiter erst mit dessen Beitritt wirksam werden, sich also stets in Tarifverträge mit einzelnen Arbeitgebern auflösen. Das, was die Arbeitgeber in solchen Fällen zusammenhält, ist nicht der Tarifvertrag, sondern die Verbindung, welche die Arbeitgeber unter sich eingegangen sind. Dem kann nicht beigepflichtet werden, es liegt kein Grund vor, die Arbeitgeberorganisation rechtlich und tatsächlich anders als die Arbeiterorganisation zu behandeln. Vergl. Rundstein S. 80. Anm. 4.

zeichnung Arbeitgeber und Arbeitnehmer hier nicht die einzelnen Organisationsmitglieder, sondern die Arbeiter- und Arbeitgeberorganisationen selbst gemeint sind. Eine Garantieübernahme durch die einzelnen Arbeitgeber und Arbeiter ist zwar theoretisch möglich, praktisch aber schwer durchführbar. Aus diesem Grunde liege die Vermutung nahe, daß in dem genannten Vertrage die Garantieübernahme durch die einzelnen Mitglieder gar nicht beabsichtigt ist. Wenn in vielen Tarifverträgen sich die Erklärung der Parteiverbände findet, daß die von ihnen festgelegten Arbeitsbestimmungen künftig für sämtliche Mitglieder des Gewerbes Geltung haben sollen, so soll damit auch nicht gesagt werden, daß die einzelnen Arbeitgeber und Arbeiter unmittelbar aus dem Tarifvertrage verpflichtet werden, sondern nur, daß die Verbände auf Einhaltung der Tarifbestimmungen durch alle Angehörige des Gewerbes zu halten bemüht sein werden.

Trotzdem soll zugegeben werden, daß bezüglich der Auslegung des Tarifvertrages noch andere Konstruktionen möglich sein können.[1]) So ist es denkbar, daß die Organisation nur als Vertreter ihrer Mitglieder den Tarifvertrag abschließt. In diesem Falle würden die Mitglieder aus dem Tarifvertrage ebenso berechtigt und verpflichtet werden, wie die Parteien eines begrenzten Tarifvertrages. Und zwar sind hier Vertragsparteien die jeweiligen Mitglieder der Organisation. Die späteren Mitglieder genehmigen den Tarifvertrag durch den Zutritt zu der Organisation. Hier würde die Organisation nur als bevollmächtigte Vertreterin ihrer Mitglieder erscheinen, ohne selbst irgend welche Rechte und Pflichten zu übernehmen. Auch für die Befolgung der Tarifvorschriften würde sie aus dem Vertrage nicht haften, weil sie nicht Vertragspartei ist. Inwieweit sie freilich während der Geltung des Tarifvertrages durch Veranstaltung eines Streiks oder einer Aussperrung haftbar gemacht werden kann, ist nach den Vorschriften über unerlaubte Handlungen zu beurteilen. Ein solcher Vertrag legt der Organisation nur eine moralische, aber keine rechtliche Pflicht auf, für die Befolgung der Tarifbestimmungen durch die Mitglieder Sorge zu tragen.

Die Organisation kann möglicherweise auch als Bürge für die von ihren Mitgliedern übernommenen Verpflichtungen in Betracht kommen. In diesem Falle würden ebenfalls die Mitglieder unmittelbar aus dem Tarifvertrage berechtigt und verpflichtet sein, und die Organisation würde nur die Einhaltung der Tarifbestimmungen dem Vertragsgegner gegenüber garantieren. Gegen diese Konstruktion ließe sich theoretisch nichts einwenden. Der Tarifvertrag würde zugleich eine Bürgschaftserklärung der Organisation enthalten, für die Erfüllung ihrer Verbindlichkeiten ihrer Mitglieder einzustehen. Sie könnte demnach überall da, wo

[1]) Vgl. hierüber Rundstein S. 96—134. Beiträge für Arbeiterstatistik Bd. I S. 60 Anm. 2.

ein Mitglied seine Vertragspflichten verletzt, nach den über die Bürgschaft bestehenden Vorschriften (§§ 765 ff. B. G.-B.) haftbar gemacht werden.

So haben letzthin der Deutsche Buchdruckerverein und der Verband der Deutschen Buchdrucker in dem Ende 1906 neu revidierten Vertrage betreffend die Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker sich selbstschuldnerisch für die Erfüllung der nach dem Vertrage und nach dem Tarife ihren Mitgliedern obliegenden Verbindlichkeiten verbürgt, soweit dies im Einzelfalle von dem Verein gefordert wird, dem der Beschädigte angehört. (Vgl. Beiträge für Arbeiterstatistik Bd. I S. 39). Der Verein, dem der Schädiger angehört, haftet dem Geschädigten für Ersatz des ihm entstandenen Schadens insoweit, als sein beteiligtes Mitglied dazu gesetzlich verpflichtet ist. Mit Bezug auf die Handhabung dieser Bestimmung haben beide Vereine noch vereinbart, daß der Verein, dem der Geschädigte angehört, als Schadenersatz von dem anderen Vereine, sobald dieser das schädigende Mitglied in keiner Weise materiell direkt oder indirekt unterstützt, auch es zur Einhaltung des Tarifvertrages durch Ausschließung anhält, nur eine Summe fordern wird, die dem Lohne während der Kündigungsfrist des Betreffenden entspricht, jedoch mindestens in Höhe eines Wochenlohnes. (Ebendaselbst Bd. I S. 39 Anm.). Solche selbstschuldnerische Bürgschaftsübernahme ist bisher nur vereinzelt zu verzeichnen gewesen. Es ist eine derartige weitgehende Verpflichtung als ein weiteres Mittel zur besseren Durchführung des Tarifvertrages zu begrüßen.

Eine Abschwächung der Haftbarkeit würde anzunehmen sein, wenn die Organisation neben der Vertretung ihrer Mitglieder nur die Einwirkung auf diese zur Befolgung der Tarifbestimmungen verbürgt.

§ 7.

Die Rechtswirkung des Tarifvertrages auf den Einzelarbeitsvertrag.

Die kollektive Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen bezweckt, wie Rundstein S. 141 richtig bemerkt, die Vereinheitlichung und einhaltliche Konformität der individuellen Vertragsschließung. Nach Lotmar (der Arbeitsvertrag S. 776) soll der Tarifvertrag gemäß der Absicht der Parteien, mit seinen wesentlichen Bestimmungen auf den Arbeitsvertrag ergänzend einwirken und für ihn maßgebend sein. Voraussetzung für seine Wirksamkeit ist nur, daß einer der Arbeitsverträge abgeschlossen wird, für den er Geltung haben soll. Ist ein solcher Arbeitsvertrag abgeschlossen, dann erweist sich, wie Lotmar darlegt, zunächst die ergänzende Kraft des Tarifvertrages einmal darin, daß die Parteien des Arbeitsvertrages keiner auf den Inhalt des Tarifvertrages gerichteten Erklärung bedürfen, damit dieser Inhalt auch Inhalt des Arbeitsvertrages werde. Sodann erweist sich der Tarifvertrag

als rechtliche Ergänzung des Arbeitsvertrages darin, daß das dispositive Gesetzesrecht auch dann nicht platzgreift, wenn im Arbeitsvertrage nichts Abweichendes vereinbart ist.

Maßgebend ist der Tarifvertrag nach Lotmar (Arbeitsvertrag S. 780) mit der Wirkung, daß er nicht durch einen von seinem Inhalt abweichenden Arbeitsvertrag derogiert werden kann. Geben die Parteien dem Arbeitsvertrage einen von dem Tarifvertrage abweichenden Inhalt, so kommt nach Lotmar trotz der anderweitigen Regelung der Arbeitsvertrag mit den Bedingungen zustande, die die Parteien des Tarifvertrages für alle Arbeitsverträge im voraus festgesetzt haben.

Diese letztere Rechtsauffassung von der Rechtswirkung des Tarifvertrages ist weder in der Theorie noch in der Praxis herrschend geworden, so bahnbrechend im übrigen auch die Lotmarschen Abhandlungen über den Tarifvertrag geworden sind.

Man wird auch hier stets auf den Inhalt des Tarifvertrages eingehen und die den Tarifvertrag abschließenden Parteien berücksichtigen und insbesondere in Betracht ziehen müssen, ob die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unmittelbar oder nur mittelbar aus dem Tarifvertrage berechtigt und verpflichtet sind.

Liegt ein begrenzter oder unbegrenzter Tarifvertrag vor, so sind die tariflichen Lohn- und Arbeitsbedingungen, weil bereits vertraglich festgelegt, für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Parteien des Arbeitsvertrages ohne weiteres rechtsverbindlich. Mit dem Eintritt in die Beschäftigung werden die Bestimmungen des Tarifvertrages Bestandteile des Arbeitsvertrages. Es bedarf keiner hierauf gerichteten Willenserklärung der Parteien, denn diese wäre überflüssig, weil beide Parteien sich bereits im Tarifvertrage über die Lohn- und Arbeitsbedingungen geeinigt haben. Demnach brauchen die Parteien des Arbeitsvertrages keine Bestimmungen über die Höhe und Art des Lohnes, über die Dauer der Arbeitszeit, über die Zulässigkeit von Nachtarbeitsstunden oder Überstunden usw. zu treffen „Denn in allen diesen Dingen gilt das, was im Tarifvertrage ausgemacht ist.“ (Lotmar, Arbeitsvertrag, S. 779.) Der Inhalt des Tarifvertrages ist auch Inhalt des Arbeitsvertrages, soweit gesetzliche Dispositivbestimmungen in Frage kommen, die durch den Tarifvertrag abgeändert sind, z. B. hinsichtlich der Kündigungsfrist des § 122 G.-O. Es kann keine Partei sich darauf berufen, daß, weil über die Kündigungsfrist bei Eingehung des Arbeitsvertrages nichts vereinbart ist, die gesetzliche Kündigungsfrist von vierzehn Tagen Platz greift, wenn im Tarifvertrage die Kündigungsfrist anders festgesetzt ist. Die vom Gesetz vorausgesetzte andere Verabredung ist bereits im Tarifvertrage erfolgt.

Sonach ist also der begrenzte und unbegrenzte Tarifvertrag kraft vertraglicher Bestimmung für die Parteien des Arbeitsvertrages rechtsverbindlich. Die Rechtsverbindlichkeit erstreckt sich auch auf die Personen, die der Tarifgemeinschaft später beigetreten sind. Sobald nur feststeht, daß die Parteien des Arbeitsvertrages

zu den Parteien des Tarifvertrages gehören, sind die tariflichen Bestimmungen auf den Arbeitsvertrag anzuwenden. Ist zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages streitig, ob die tariflichen Bestimmungen für ihren Arbeitsvertrag gelten, so bedarf es nur der Feststellung, ob diese Parteien auch Parteien des Tarifvertrages sind und anderweitige Sonderabredungen nicht getroffen haben, um die Anwendbarkeit der tariflichen Bestimmungen auf den Arbeitsvertrag zu rechtfertigen.

Falsch wäre es, wenn man, wie es in der Praxis häufig geschieht, die Geltung des Tarifvertrages für den Einzelarbeitsvertrag damit begründen wollte, daß man die im Tarifvertrag festgesetzten Bestimmungen als ortsüblich ansieht und aus diesem Grunde sie für alle Arbeitsverträge mangels abweichender Vereinbarungen wirksam sein lassen will. Von Ortsüblichkeit kann doch nur dort die Rede sein, wo schon längere Zeit hindurch der Gebrauch herrschte, Arbeitsverträge nach den tariflichen Bestimmungen abzuschließen. Diese Wirkung kann der Tarifvertrag sehr wohl haben, insofern sich infolge seiner stetigen Anwendung eine Usance bilden kann; aber dies braucht nicht zu sein, besonders dann nicht, wenn nur ein Teil der an einem Orte wohnenden Arbeitgeber und Arbeiter desselben Erwerbszweiges den Tarifvertrag abgeschlossen hat. Läßt sich nicht feststellen, daß die Parteien des Arbeitsvertrages unmittelbar aus dem Tarifvertrage berechtigt und verpflichtet sind, — der Arbeitnehmer ist zwar an der Koalition beteiligt, er hat aber den Vertretern keine Vollmacht erteilt — oder sind bei einem Verbandstarife die Organisationsmitglieder nicht unmittelbar an den Tarifvertrag gebunden, sondern nur kraft ihrer Mitgliedschaft zur Organisation gehalten, die Bestimmungen des Tarifvertrages zu befolgen, so bedarf es beim Abschlusse des Arbeitsvertrages erst noch einer ausdrücklichen oder stillschweigenden Erklärung der Parteien, ob die Bestimmungen des Tarifvertrages Vertragsinhalt des Arbeitsvertrages werden sollen. Nehmen die Parteien des Arbeitsvertrages ausdrücklich auf den Tarifvertrag bezug, so sind natürlich die tariflichen Bestimmungen Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden Aber selbst, wenn nichts hierüber gesagt ist, wird man doch meistens im Wege der Auslegung gemäß § 157 B. G.-B. zu demselben Ergebnis kommen. Denn der an der Koalition beteiligt gewesene Arbeiter oder Arbeitgeber ist nach Treu und Glauben verpflichtet, wenn er einen Arbeitsvertrag abschließt, auch dann, wenn er gegen den Abschluß des Tarifvertrages in der vereinbarten Fassung gestimmt hat, seine gegenteilige Willensmeinung kund zu geben. Denn sonst muß angenommen werden, daß er sich dem Mehrheitsbeschlusse fügen wollte.[1]) Darin liegt dann zugleich die Genehmigung des Tarifvertrages selbst. Erklärt das Organisationsmitglied nicht seine abweichende Meinung bei dem Abschlusse des Arbeitsvertrages,

[1]) Baum in Gruchot 49 S. 272.

so muß ebenfalls angenommen werden, daß es seinen Verbandspflichten nachkommen will.

In den genannten Fällen handelt es sich stets um die Vertragsschließung zweier Personen, die an dem Abschluß des Tarifvertrages unmittelbar oder mittelbar beteiligt sind. Für diese muß die Regel gelten, daß beim Mangel abweichender Vereinbarungen die Bestimmungen des Tarifvertrages auf den Arbeitsvertrag anzuwenden sind. Anders ist es, wenn von den Parteien des Arbeitsvertrages nur eine Partei an dem Abschlusse des Tarifvertrages beteiligt ist. Freilich wird man auch hier in der Auslegung des Parteiwillens recht weit gehen und schon im Interesse der Entwickelung des Tarifvertrages und der Aufrechterhaltung eines friedlichen Verhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitern den Inhalt des Tarifvertrages für maßgebend erklären. Immer aber darf man sich von dem Boden der den Parteiwillen erforschenden Auslegung nicht entfernen. „Die Schranke der Auslegung muß immer der Parteiwille bleiben".[1]) Lotmar und auf ihm fußend Sinzheimer[2]) gehen zu weit, wenn sie sagen, daß die Bestimmungen des Tarifvertrages gelten, wenn Abweichendes nicht vereinbart ist. Mag dieser Grundsatz auch der Absicht der Tarifvertragsparteien entsprechen, der Wille dieser Parteien kann aber nicht Dritten aufgezwungen werden. Es kommt auch hier, wenn vom Tarifvertrage nichts Abweichendes vereinbart ist, auf die Umstände des einzelnen Falles an, der zur Beurteilung steht. Im ganzen aber wird man wohl sagen dürfen, daß der Tarifvertrag Inhalt des Arbeitsvertrages geworden ist, wenn ein Außenseiter, der von dem Tarifvertrag Kenntnis hat, bei einem Arbeitgeber in Stellung tritt, der entweder unmittelbar oder Kraft seiner Zugehörigkeit zur Organisation an den Tarifvertrag gebunden ist, und wenn dies dem Arbeiter bekannt ist. Denn dann gebietet es Treu und Glauben, daß der Arbeiter seinen anderweitigen Willen dem Arbeitgeber kundgibt. Läßt sich im Wege der Auslegung gemäß § 157 B. G.-B. der Tarifvertrag dem Arbeitsvertrage zu Grunde legen, so ist es auch hier gleichgiltig, ob gesetzliche Dispositivregeln etwas anders bestimmen. Denn auch stillschweigend können diese abgeändert werden. (Vgl. die Urteile der Gewerbegerichte Frankfurt a. M. am 2. Mai 1906 G. G. VI Sp. 196 und Breslau am 3. Oktober 1901 G. G. VII Sp. 109 im Widerspruch mit dem Urteil des Gewerbegerichtes Darmstadt vom 15. Juni 1901 G. G. VII Sp. 8.)

Der Dritte braucht aber das Vorhandensein eines Tarifvertrages nicht zu kennen. Er muß zwar das Vorhandensein einer Arbeitsordnung kennen, wenn er in einer Fabrik Beschäftigung nimmt, weil das Gesetz in § 134a G.-O. den Erlaß einer Arbeitsordnung beim Vorhandensein der gesetzlichen Voraussetzungen vor-

---

[1]) Baum G. G. X Sp. 331.

[2]) Lotmar, Tarifvertrag S. 84, 85. Sinzheimer G. G. X Sp. 381.

schreibt. Von einem privatrechtlichen Vorgange, auch wenn er weite Kreise betrifft, braucht er aber keine Kenntnis zu haben. Wollte man bei Auslegung des Arbeitsvertrages den Tarifvertrag zur Ergänzung heranziehen, so würde man dem auszulegenden Parteiwillen eine Deutung geben, die er nicht haben kann. Nicht der Tarifvertrag, sondern das Gesetz tritt beim Mangel von Vereinbarungen in die vorhandene Lücke, das Gesetz ist subsidiär anzuwenden, nicht aber der Tarifvertrag. Daher würde, falls z. B. über die Kündigungsfrist nichts vereinbart ist, die gesetzliche Dispositivkündigungsfrist des § 122 G.-O. zu gelten haben, nicht aber die anderweitig im Tarifvertrage geregelte Kündigungsfrist.

Die Praxis der Gewerbegerichte neigt dazu, den Tarifvertrag auch da auf den Arbeitsvertrag anzuwenden, wo eine Partei weder von dem Vorhandensein eines Tarifvertrages Kenntnis hatte, noch wußte, daß der Vertragsgegner an seine Bestimmungen gebunden ist.[1]) Nicht immer dürfte diese Auslegung dem Parteiwillen gerecht werden. Dieser ist aber allein zu erforschen.

Die Anwendung der tarifvertraglichen Bestimmungen auf die Arbeitsverträge der Außenseiter untereinander wird in der Regel damit begründet, daß sie allgemein ortsüblich geworden sind. Ob dies der Fall ist, kann nur Tatfrage sein. So hat z. B. das Urteil des Gewerbegerichts Dortmund am 24. Januar 1906 (G.-G. XI Sp. 218) den tarifmäßigen Lohn als „übliche Vergütung" angesehen, weil etwa 2/3 aller Arbeitgeber in Dortmund sich dem Tarif unterworfen haben. Die Gewerbegerichte werden selbst am besten auf Grund eigener Sachkenntnis zu entscheiden wissen, ob die Befolgung tarifmäßiger Bestimmungen zu einem Ortsgebrauche sich entwickelt hat.[2]) Die Tatsache der Ortsüblichkeit der Tarifbestimmungen gibt aber noch nicht allein das Recht, jene Bestimmungen dem Arbeitsvertrage zugrunde zu legen. Es ist zwar die Vermutung gerechtfertigt, daß die Parteien das allgemein Gebräuchliche bei ihren Geschäften wollen, und daß, falls sie nichts anderes verabreden, ihre Absicht dahingeht, daß für ihren Arbeitsvertrag das am Ort allgemein Übliche gelten soll. Aber eine solche Vermutung ist doch nur dann begründet, wenn die Parteien Kenntnis davon haben, daß ein Ortsgebrauch in Ansehung ihres Rechtsgeschäfts am Vertragsorte herrscht. Es ist nicht nötig, daß sie den Ortsgebrauch speziell kennen, es kommt nur darauf an, daß sie allgemein von dem Vorhandensein eines

---

[1]) Vgl. G.-G. XI Sp. 173. Das Gericht ist davon ausgegangen, daß der zwischen den Verbände[n] der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Malergewerbe abgeschlossene Tarifvertrag ohne weiteres für jeden Gehilfen Gültigkeit hat, der bei einem dem Arbeitgeberverbande als Mitglied angehörenden Malermeister in Beschäftigung tritt, vorausgesetzt natürlich, daß nicht etwas anderes vereinbart ist, ferner G.-G. XI Sp. 310 VII Sp. 109 X Sp. 363.

[2]) G.-G. XI Sp. 310. Das Gericht hat auf Grund eigener Sachkenntnis angenommen, daß im Malergewerbe nach Inkrafttreten des zwischen den Vertretern von Arbeitgebern und Arbeitnehmern geschlossenen Tarifs vom 10. August 1904 der Ausschuß der gesetzlichen Kündigungsfrist ortsüblich ist.

Ortsgebrauches Kenntnis haben. Deshalb gehen jene Urteile zu weit, die den im Tarif sich dokumentierenden Ortsgebrauch auch da gelten lassen, wo eine Partei oder gar beide Parteien von dem Vorhandensein eines für ihre Gewerbe geltenden Ortsgebrauches keine Kenntnis haben. Soweit gesetzliche Dispositivbestimmungen bestehen, kann man diesen Parteien keinen Vorwurf daraus machen, wie es das Gewerbegericht Danzig G. G. Sp. 310 tut, daß sie sich nach dem Bestehen eines Ortsgebrauches nicht erkundigt haben. Dies brauchen sie zum mindesten um deswillen nicht, weil das Gesetz eine Regelung hierin trifft. Hier ist es Pflicht der an den Tarifvertrag gebundenen Vertragspartei, den Vertragsgegner auf das Bestehen des Ortsgebrauches hinzuweisen. Beim Mangel eines solchen Hinweises und beim Fehlen anderweitiger Vereinbarungen tritt dann in erster Linie das Gesetz. Erst in Ermangelung gesetzlicher Dispositiv-Vorschriften oder in Fällen, in denen das Gesetz wie in § 612 Abs. 2 B. G.-B. auf das „Übliche" verweist, wird der sich aus dem Tarifvertrage entwickelnde Ortsgebrauch auch für den Arbeitsvertrag maßgebend sein können.[1]) So wirkt der Tarifvertrag, wie Sinzheimer a. a. O. Sp. 381 sagt, gleich der „formulierten Usance", wenn er eine solche auch nicht ist.

§ 8.

Die Abdingbarkeit des Tarifvertrages durch den Einzelarbeitsvertrag.

Viel umstritten ist die Frage, ob die Parteien des Arbeitsvertrages, die an die Bestimmungen des Tarifvertrages rechtlich gebunden sind, von dem Tarifvertrage abweichende Bestimmungen normieren können. Die Literatur hat diese Frage verschieden beantwortet, während die Rechtsprechung, soweit bekannt geworden, einheitlich annimmt, daß abweichende Arbeitsverträge geschlossen werden dürfen und rechtlich giltig sind.

Lotmar (Tarifverträge S. 110, Arbeitsvertrag S. 780 ff.) hat zuerst die Behauptung, daß der Tarifvertrag durch Einzelarbeitsvertrag nicht abgedungen werden kann, rechtlich begründet. Er folgert dies aus der Absicht der Parteien; die Tarifverträge seien von den Parteien mit der Absicht und dem Versprechen eingegangen, daß von ihnen abweichende Arbeitsverträge nicht nur nicht geschlossen werden sollen, daß vielmehr auch die rechtliche Möglichkeit solcher Kontrahierung ausgeschlossen, die Dispositionsfreiheit der Parteien insoweit beschränkt werden sollte. Seiner Ansicht nach steht diese Rechtswirkung mit dem anerkannten Rechtsprinzip der Vertragsfreiheit nicht im Widerspruche, sie verstößt auch nicht gegen den Grundsatz, daß jeder von einem selbstgegebenen Gesetz zurücktreten kann.[2]) Denn dieser Grundsatz sei nicht heilig

[1]) Sigel, S. 22.

[2]) 22 p D 32 Nemo eam sibi potest legem dicere, ut a priore ei recedere non liceat.

und unverletzlich; er bilde nur eine Regel, die wie andere Ausnahmen habe. Ferner seien die Parteien des Arbeitsvertrages und des Tarifvertrages nicht identisch; demgemäß sei es nicht richtig, daß die Parteien des Arbeitsvertrages, dem sie einen tarifwidrigen Inhalt geben, damit nur eine Schranke niederlegen, die sie sich selbst auferlegt haben.

Lotmar (Arbeitsvertrag S. 780) hält gegenüber dem kollektiven im Tarifvertrage fixierten Willen den im Arbeitsvertrage geäußerten individuellen für ohnmächtig und zwar nicht nur insoweit, als sich die Regeln des Tarifvertrages nicht durch den Arbeitsvertrag derogieren lassen, sondern sogar in dem Sinne, daß die Parteien des Arbeitsvertrages nicht verhindern können, daß der Arbeitsvertrag mit denjenigen Bedingungen zustande kommt, welche die Parteien des Tarifvertrages für alle Arbeitsverträge im voraus festgesetzt haben. Die abweichende Abrede ist, wie er sagt, nicht eigentlich nichtig, und darum ist nicht auch der Vertrag für teilweise nichtig zu bezeichnen, sondern es findet die individuelle Abrede, soweit die generelle reicht, keinen Raum, sodaß nicht erst ihre Gültigkeit zu prüfen ist.

Lotmar ist mit dieser Ansicht nicht allein geblieben. Ihm haben sich in jüngster Zeit eine Reihe von Schriftstellern angeschlossen. So kommen Bail (S. 72), Sinzheimer (G.-G. X Sp. 380) und Rundstein (S. 135 ff.) ebenfalls im wesentlichen aus denselben Gründen zu dem Ergebnis, daß abweichende Arbeitsverträge zwischen den an den Tarifvertrag gebundenen Parteien des Arbeitsvertrages unbeachtet bleiben und die Bestimmungen des Tarifvertrages auch gegen den abweichenden Willen der Parteien Bestandteil des Arbeitsvertrages werden.[1]) Rundstein S. 151 hebt besonders hervor, daß der Grundsatz der Verfügungsfreiheit absolute Geltung nicht beansprucht, und daß die im Tarifvertrage statuierte Unterlassungsverpflichtung absolut und zwingend wirkt. Sinzheimer ist in seinem auf dem am 18. und 19. September 1905 in Würzburg stattgefundenen Verbandstage des Verbandes Deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte gehaltenen Referat über Tarifverträge,[2]) sowie in seinem Vorbericht dazu[3]) davon ausgegangen, daß die aus dem Tarifvertrage sich ergebenden Forderungen nach den Grundsätzen des Gesellschaftsrechts (§ 54 B. G.-B.) Forderungen zur gesamten Hand sind, die allen Mitgliedern der den Tarifvertrag abschließenden Organisation gemeinschaftlich zustehen. Aus § 719 B. G.-B. ergebe sich, daß kein einzelnes Mitglied, sondern nur alle zusammen über die Ansprüche aus dem Tarifvertrage verfügen, d. h. den Anspruch aus dem Tarifvertrage übertragen, aufgeben, auf ihn verzichten usw. können. Hieraus folgert Sinzheimer, daß die von den Parteien des Arbeits-

[1]) Anderer Meinung Sigel S. 35, Baum und Gruchot Bd. 49, S. 265, Burchardt S. 86, Schmelzer S. 128 u. a.

[2]) G.-G. XI Sp. 77 ff.

[3]) G.-G. X Sp. 375 ff.

vertrages versuchte abweichende Verfügung unwirksam ist und nicht getroffen werden kann; in den leeren Raum treten die Bestimmungen des Tarifvertrages, die im voraus den Inhalt des Arbeitsvertrages bestimmt haben.

Die genannten Schriftsteller betonen, daß die Frage nach der Abdingbarkeit des Tarifvertrages eine Lebensfrage für seine rechtliche Existenz sei. Die Verneinung seiner behaupteten Rechtswirkung muß, wie Lotmar meint, als Preisgabe des Prinzips kollektiver Vertragsschließung bezeichnet werden (Arbeitsvertrag S. 781). Nach Sinzheimer steht und fällt der Tarifvertrag mit der Anerkennung der von ihm dargelegten zwingenden Natur.

Man wird sich der Erkenntnis zwar nicht verschließen können, daß die Frage, ob Tarifverträge durch Einzelverträge abgeändert werden können, eine der wichtigsten Fragen des Tarifvertragsrechts ist; man braucht deshalb aber der Frage nach der Abdingbarkeit des Tarifvertrages durch Einzelarbeitsverträge nicht eine solche große Bedeutung beizumessen. Die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages ist nicht Voraussetzung für seine Existenz. Die Wirksamkeit des Tarifvertrages ist trotz seiner Natur als eines privatrechtlichen Vertrages immer mehr eine Machtfrage als eine Rechtsfrage. Dafür reden die Streiks und die Aussperrungen eine recht bezeichnende und deutliche Sprache.

Was nun die Frage nach der Abdingbarkeit angeht, so ist es notwendig, sich auch hier, wie auch sonst bei Beurteilung ihrer rechtlichen Natur auf den Boden des Privatrechts zu stellen. Es ist unrichtig, andere Rechtssätze als lediglich Rechtsnormen des Privatrechts der Beantwortung dieser Frage zu Grunde zu legen. Lotmar greift zwecks Begründung seiner Ansicht, daß der Tarifvertrag durch Einzelarbeitsvertrag nicht derogiert werden kann, so sehr in das Gebiet des öffentlichen Rechts hinüber, daß die privatrechtliche Natur des Tarifvertrages, die er doch auch anerkennt, völlig außer Acht gelassen ist. Er stützt seine Ausführungen nicht auf irgendwelche besondere für den Tarifvertrag geltenden gesetzlichen Vorschriften, denn der Tarifvertrag ist ja noch nicht gesetzlich geregelt. Er folgert vielmehr, wie auch Rundstein u. a. die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages aus dem Willen der Parteien, wonach der Tarifvertrag maßgebend für alle in seinem Geltungsbereiche abgeschlossenen Arbeitsverträge sein soll. Wenn er in der Ablehnung der zwingenden Natur des Tarifvertrages die Preisgabe des Prinzips kollektiver Vertragsschließung überhaupt sieht, so soll damit gesagt werden, daß die Unabdingbarkeit auf jeden Fall bejaht werden muß, anderenfalls der Tarifvertrag in seiner Weiterentwickelung gehemmt sein würde. Rechtlich begründet wird dadurch aber die Unabdingbarkeit nicht. Bewegt man sich lediglich auf dem Boden des Privatrechts, wie dies beim Stande der gegenwärtigen Gesetzgebung geboten ist, so muß man, da ein obligatorisches Recht in Frage kommt, die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages im allgemeinen verneinen. Denn

die Vertragsfreiheit herrscht im Gebiete des Privatrechtes, wie es besonders auch in § 105 G.-O. zum Ausdruck gekommen ist. Durch Parteivereinbarung mehrerer Personen kann nicht der Vertragswille des Einzelnen, auch wenn er zu den Mehreren gehört, derart untergeordnet werden, daß er rechtlich dem Willen der Gesamtheit gegenüber unbeachtet bleibt. Dies kann nur durch bestimmte Rechtsnormen, nicht aber durch vertragliche Festsetzung herbeigeführt werden. Ebenso wie die Befugnis zur Verfügung über ein veräußerliches Recht nicht durch Rechtsgeschäft ausgeschlossen oder beschränkt werden kann (§ 137 B. G.-B.), ebensowenig kann analog, wie Baum (in Gruchot Bd. 49 S. 265) richtig bemerkt, die Befugnis, Verträge mit einem bestimmten Inhalt abzuschließen und wieder abzuändern, durch Rechtsgeschäft ausgeschlossen werden. Derartige Verpflichtungen haben nur eine obligatorische Wirkung.

Es ist auch keine Nichtigkeit des Arbeitsvertrages oder eines Teiles im Hinblick auf § 138 B. G.-B. anzunehmen. Daran ändert auch die oft in den Tarifvertrag aufgenommene Bestimmung, daß abweichende Verabredungen ungültig sind, nichts. Wollte man den tarifwidrigen Arbeitsvertrag deshalb als unsittlich ansehen, weil seine Parteien vertragsbrüchig gehandelt haben, so käme man dahin, daß man, wie Baum bemerkt, jeden von den Kontrahenten wissentlich unter Verletzung eines fremden Zivilrechtsanspruches geschlossenen Vertrag als nichtig bezeichnen müsse.

Die für den Verbandstarif von Sinzheimer vertretene Ansicht, daß nach § 719 B. G.-B. ein abweichender Arbeitsvertrag unwirksam ist, ist ebenso unhaltbar, wenn der Gegenkontrahent der Tarifvertragsorganisation eine Organisation ist. Denn dann handelt es sich ja nicht um eine Forderung der Organisation auf etwaige Abschließung von tarifmäßigen Arbeitsverträgen, sondern nur um den Anspruch auf Durchführung des Tarifvertrages bei ihren Mitgliedern. Es liegt auf der Hand, daß bei solcher Konstruktion ein Organisationsmitglied keine Verfügung über seinen Anteil an dem der Organisation zustehenden Anspruch trifft, wenn es einen tarifwidrigen Arbeitsvertrag abschließt.

Ist der Gegenkontrahent ein Arbeitgeber, — diesen Fall hat Sinzheimer allein im Auge — so ist allerdings der Anspruch der nicht rechtsfähigen Organisation darauf gerichtet, von dem Arbeitgeber die Abschließung tarifmäßiger Arbeitsverträge zu verlangen. Wenn in solchem Fall ein Organisationsmitglied mit dem Arbeitgeber einen tarifwidrigen Arbeitsvertrag abschließt, so gibt es allerdings ein der Organisation zustehendes Recht anteilsweise auf und verfügt somit über seinen Anteil. Das aber darf er nach § 719 B. G.-B. nicht. Sinzheimer meint, daß die Bestimmungen des Tarifvertrages an die Stelle des abweichenden Arbeitsvertrages treten. Dieser Ansicht kann nicht beigepflichtet werden.

§ 719 B. G.-B. enthält ein Verbot an das Organisationsmitglied, über seinen Anteil an dem Organisationsvermögen zu

verfügen. Dieses Veräußerungsverbot bezweckt aber nur den Schutz bestimmter Personen, nämlich der Organisation und ihrer Mitglieder. Daraus folgt, daß die Verfügung, hier also die abweichende Vereinbarung, gemäß § 135 B. G.-B. nur der Organisation und deren Mitgliedern gegenüber unwirksam ist. Dagegen ist sie für diejenigen, zwischen denen sie vorgenommen worden ist, sowie jedem Dritten gegenüber, der nicht zu der Organisation gehört, wirksam. Der tarifwidrige Arbeitsvertrag besteht zwischen den Parteien zu Recht, es kann niemand von ihnen die Unwirksamkeit geltend machen. Die Unwirksamkeit des Tarifvertrages der Organisation und den Mitgliedern gegenüber hat auch nur wenig praktische Bedeutung. Denn unwirksam ihnen gegenüber ist er doch nur insoweit, als er das wirtschaftliche oder gewerbliche Interesse der Gesamtheit der Genossen unmittelbar berührt und den Bestand oder die Wirkung des Tarifvertrages unmittelbar beeinträchtigt und in Frage stellt. Ein unmittelbarer Eingriff in die Vermögensrechte der Mitglieder ist nicht anzunehmen.

Wenn Mitglieder rechtsfähiger Organisationen einen tarifwidrigen Arbeitsvertrag abschließen, so bedarf es weiter keiner Ausführungen, daß der abgeschlossene Vertrag gültig ist, da ja doch nur die Organisation berechtigt und verpflichtet ist.

Es ist nur noch kurz der Hinweis erforderlich, daß, wie die Wissenschaft und die Rechtsprechung fast durchweg annehmen, der Tarifvertrag die Arbeits- oder Fabrikordnung nicht abzuändern vermag. Dies hat auch Lotmar feststellen müssen, obwohl er kurz vorher seine Theorie von der Unabdingbarkeit des Tarifvertrages auch noch aus der von ihm dargelegten Unzulässigkeit der Abänderung der Arbeitsordnung durch Sondervertrag zu stützen suchen. Ob diese Abänderung rechtlich zulässig ist, was u. a. von Nelken (S. 781) und von Landmann (Anm. 2 zu § 134c S. 318 und Anm. 1 zu § 134a S. 294) behauptet wird, mag dahingestellt bleiben, da die Erörterung dieser viel umstrittenen Frage aus dem Rahmen dieser Arbeit herausfällt. Nur soviel mag gesagt werden, daß für die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages nichts bewiesen ist, wenn die Arbeitsordnung durch Sonderverträge mit einzelnen Arbeitern nicht abgeändert werden kann. Denn diese Annahme wäre aus dem Gesetz zu begründen; für die gleiche Annahme beim Tarifvertrage fehlt es aber beim Mangel gesetzlicher Bestimmungen an jeder Grundlage. Und wenn Koehne (S. 29) seine Ansicht, daß Tarifverträge durch Arbeitsordnungen nicht außer Kraft gesetzt werden können, damit begründet, daß die Urheber des Tarifvertrages die wichtigsten Bestandteile des Arbeitsvertrages generell fixieren wollen, sodaß für die individuelle Festsetzung kein Raum übrig bleibt, und wenn er ferner sagt, daß im Arbeitsvertrage nicht die nämlichen Kontrahenten wie beim Tarifvertrage sind, so steht seiner Ansicht die gesetzliche Bestimmung des § 134 G.-O. entgegen, wonach der Inhalt der Arbeitsordnung für die Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich ist. Dieser

gesetzlichen Bestimmung gegenüber muß ein privatrechtlicher Vertrag völlig unwirksam erscheinen. Wenn für die Gesamtheit der Arbeiter einer Fabrik der Tarifvertrag gültig sein soll, so kann es nur in der Weise geschehen, daß der Fabrikherr einen die Arbeitsordnung nach Maßgabe des Tarifvertrages abändernden Nachtrag unter Befolgung der für den Erlaß der Arbeitsordnung bestehenden Vorschriften erläßt (§ 134 a Abs. 3 G.-O.).

§ 9.

Der Rechtsschutz.

Wenn auch der Tarifvertrag in seiner verschiedenen Gestalt sich als ein privatrechtlicher Vertrag charakterisiert, so muß doch zugegeben werden, daß der Schutz, der ihm vom Recht gewährt werden kann, wenn auch theoretisch zu konstruieren, praktisch jedoch nur gering ist. Man wird auch hier den Tarifvertrag, den eine unorganisierte Mehrheit abschließt, von dem Verbandstarif unterscheiden müssen.

Auszuscheiden sind zunächst vor allem diejenigen Fälle, in denen zwar ein tarifmäßiger Arbeitsvertrag nach Maßgabe der in § 7 entwickelten Grundsätze als geschlossen angesehen werden kann, in denen aber von einer Partei die Erfüllung der übernommenen Verpflichtungen verweigert wird. Hier sind nur die Rechte des einzelnen Arbeitgebers oder Arbeiters verletzt. Nur dieser kann seinen Anspruch auf Erfüllung geltend machen und zwar nur auf Grund des tarifmäßigen Arbeitsvertrages, denn nicht der Tarifvertrag, sondern nur der Arbeitsvertrag ist hier verletzt.

Dagegen liegt ein Tarifvertragsbruch vor — es handelt sich zunächst um einen Tarifvertrag, den eine unorganisierte Mehrheit mit einer Koalition oder einem einzelnen Arbeitgeber abgeschlossen hat — wenn den im Tarifvertrage übernommenen Verpflichtungen zuwider gehandelt wird Dies kann durch den Einzelnen oder durch die Gesamtheit geschehen. Der Einzelne, sei es Arbeitgeber oder Arbeiter, begeht einen Tarifvertragsbruch, wenn er trotz seiner Unterlassungspflicht einen tarifwidrigen Arbeitsvertrag abschließt, oder wenn er als Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht nachkommt, seine Arbeitsordnung nach den Bestimmungen des Tarifvertrages abzuändern. Ein Vertragsbruch der Gesamtheit liegt vor, wenn trotz des Verbotes ein Streik oder eine Aussperrung unternommen wird, oder wenn die zur Durchführung des Tarifvertrages versprochenen Handlungen nicht getan werden. Gegen den Arbeitgeber oder Arbeiter, der einen vom Tarifvertrag abweichenden Arbeitsvertrag abschließt, sei es mit einem Außenseiter oder einem Angehörigen der Gegenkoalition, ist in erster Linie eine Klage auf Schadenersatz gegeben. Die Aufhebung des tarifvertragswidrigen Arbeitsvertrages kann nicht verlangt werden. Denn die Aufhebung hängt nicht allein von dem Willen des tarif-

vertragsbrüchigen Kontrahenten, sondern auch von dem Willen der Gegenpartei des Arbeitsvertrages ab. Gegen diesen ist aber selbst dann, wenn er auch unmittelbar aus dem Tarifvertrag verpflichtet ist, wie im Gegensatz zu Baum a. a. O. S. 268 angenommen wird, eine Klage, die von Angehörigen seiner Vertragspartei ausgeht, nicht angängig, weil § 152 Abs. 2 G.-O. einer solchen Klage entgegensteht. Die Ansicht Baums, daß sich hier die Klage auf den Tarifvertrag stützt, erscheint unrichtig, da der Tarifvertrag nur die Beziehungen zweier einander gegenüberstehenden Vertragsparteien regelt.

Das Recht, gegen den vertragsbrüchigen Tarifvertragsgenossen eine Schadenersatzklage anzustrengen, ergibt sich aus § 325 B. G.-B. Denn ihm ist in Ansehung des speziellen abgeschlossenen Arbeitsvertrages die Erfüllung des Tarifvertrages unmöglich geworden. Und diese Unmöglichkeit der Erfüllung hat er zu vertreten. Dieser Schaden umfaßt jeden Nachteil, den die Gesamtheit der Gegenpartei infolge des tarifwidrigen Arbeitsvertrages erlitten hat. Es liegt auf der Hand, daß ein solcher Nachteil sehr schwer und nur in den seltensten Fällen nachweisbar sein wird. Denn wenn auch nicht abgeleugnet werden kann, daß der Bestand des Tarifvertrages durch derartige tarifwidrige Arbeitsverträge gefährdet werden kann, so wird doch in der Regel ein unmittelbarer Vermögensnachteil nicht entstehen. Theoretisch zulässig, ist sonach eine derartige Schadenersatzklage gegen einen Arbeitgeber oder Arbeiter praktisch wenig verwendbar. Dagegen ist die neben der Schadenersatzklage gegebene Klage auf Unterlassung der ferneren Abschließung tarifwidriger Arbeitsverträge während der Dauer des Tarifvertrages praktisch durchführbar. Die Zwangsvollstreckung des rechtskräftigen Urteils erfolgt gemäß § 890 Z.-P.-O. Die Schadenersatzklage wie die Klage auf Unterlassung richten sich gegen den tarifvertragsbrüchigen Kontrahenten allein (§ 425 Abs. 2 B. G.-B.). Zur Anstrengung der Klage ist jeder Koalitionsgenosse berechtigt, es kann aber nur Leistung an alle Genossen gefordert werden. (§ 432 B. G.-B.).

Statt des Schadenersatzanspruches kann dem tarifvertragsbrüchigen Kontrahenten, aber auch nur diesem allein, der Rücktritt von dem Tarifvertrag erklärt werden (§ 325 B. G.-B.). Die Koalitionsgenossen brauchen sich nun nicht mehr an den Tarifvertrag dem tarifvertragsbrüchigen Arbeitgeber gegenüber für gebunden zu erachten. Es liegt auf der Hand, daß durch den Tarifvertragsbruch seitens eines Arbeitgebers der Bestand des Tarifvertrages ernstlich gefährdet ist.

Gegen den tarifwidrig seine Arbeitsordnung nicht abändernden Arbeitgeber ist nach Maßgabe des § 326 B. G.-B., sobald er in Verzug geraten ist, die Geltendmachung eines Schadenersatzanspruches oder der Rücktritt zulässig.

Sind hiernach den Koalitionsgenossen einige Handhaben gegeben, um gegen den tarifvertragswidrig handelnden Arbeitgeber

bezw. Arbeiter einschreiten zu können, so versagt jeder Rechtsschutz vollkommen, wenn der Tarifbestimmung zuwider von einer Seite ein Streik oder eine Aussperrung veranlaßt wird. Angenommen, es sperrten alle oder einige an dem Tarifvertrage beteiligten Arbeitgeber ihre Arbeiter aus, so erlangt doch nur jeder der ausgesperrten Arbeiter einen Schadenersatzanspruch für den Schaden, den er aus der vertragswidrigen Auflösung seines Arbeitsvertrages erlitten hat. Jeder der ausgesperrten Arbeiter kann wegen nicht rechtmäßiger Auflösung des Arbeitsvertrages Schadenersatzansprüche geltend machen. Diese Ansprüche gründen sich aber nur auf den Arbeitsvertrag. Denn seinem einzelnen Arbeiter gegenüber ist der Arbeitgeber nur aus dem Arbeitsvertrag verpflichtet. Der Einzelne hat nur einen Anspruch darauf, daß der Arbeitgeber tarifmäßige Arbeitsverträge abschließt, nicht aber, daß er einen Arbeitsvertrag gerade mit ihm abschließt. Es steht daher nichts im Wege, daß der Arbeitgeber sämtliche an dem Tarifvertrage beteiligten Arbeiter entläßt und Außenseiter annimmt. Nur muß er auch die mit diesen abzuschließenden Arbeitsverträge tarifmäßig abschließen. Aus dem Tarifvertrage wird der Arbeitgeber bei einer Aussperrung den ausgesperrten Arbeitern erst haftbar, wenn diese besondere Aufwendungen zur Unterstützung der Ausgesperrten machen müssen. Dies ist aber niemals der Fall, weil die Ausgesperrten eben nicht organisiert sind. Dasselbe gilt vice versa, wenn ein Streik tarifwidrig eingeleitet wird. Werden unwesentliche Bestimmungen des Tarifvertrages nicht erfüllt, so ist theoretisch eine Klage auf Erfüllung gegen die unorganisierte Mehrheit oder einzelne Mitglieder als Gesamtschuldner denkbar. Praktisch dürfte eine solche Erfüllungsklage aber wenig Zweck und Wert haben, weil die unwesentlichen Bestimmungen hauptsächlich den Schutz des Tarifvertrages selbst zum Gegenstande haben und ihren Zweck nicht erfüllen können, wenn sie erzwungen werden. Man wird aber annehmen können, daß die Nichterfüllung derartiger Bestimmungen unter Vorliegen der Voraussetzungen des § 326 B. G.-B. ein Rücktrittsrecht von dem Tarifvertrage gibt.

Etwas besser ist es mit dem Rechtsschutz bei dem Verbandstarif bestellt. Schließt ein Organisationsmitglied einen tarifwidrigen Arbeitsvertrag ab, so kann die Organisation angehalten werden, die ihr zu Gebote stehenden Zwangsmittel gegen das Mitglied anzuwenden, um dieses zur Abschließung tarifmäßiger Arbeitsverträge zu veranlassen. Kommt sie dieser Verpflichtung nicht nach, so steht nach Ablauf der Frist des § 326 B. G.-B. der Gegenpartei das Recht zu, Schadensersatz zu verlangen oder vom Tarifvertrage zurückzutreten. Daneben hat die Gegenpartei den Anspruch auf Erfüllung, z. B. auf den Ausschluß des tarifuntreuen Mitgliedes. Mit der Rechtskraft des Urteils, das die Verpflichtung der Organisation zur Ausschließung des tarifuntreuen Mitgliedes ausspricht, und der Mitteilung des rechtskräftigen Urteils an das letztere ist der Ausschluß erfolgt (§ 894 Z.-P.-O., § 130 B. G.-B.).

Falls aber die Organisation trotzdem das tarifuntreue Mitglied weiter im Verbande duldet, ist gegen sie die Schadensersatzklage gemäß §§ 823, 826 B. G.-B. wegen unerlaubter Handlung gegeben (vgl. Prenner im G.-G.-G. XII Sp. 53).

Mangelt es nicht an dem guten Willen der Organisation, ihr tarifwidrig handelndes Mitglied zur Befolgung des Tarifvertrages zu bestimmen, so wird ihr dies dennoch häufig nicht möglich sein. Denn wenn das Mitglied sich nicht freiwillig unterwirft, kann gegen dasselbe rechtlich nicht vorgegangen werden, weil § 152 Abs. 2 G.-O. das Mitglied von jeder Verpflichtung entbindet.

Wird seitens der Organisation ihrer Pflicht auf Unterlassung von Streiks oder Aussperrungen zuwidergehandelt, so kann die Gegenpartei, wenn sie ebenfalls eine Organisation ist, allen Schaden einklagen, der ihr dadurch entsteht, daß sie Streik- oder Aussperrungsunterstützung an ihre Mitglieder zahlen muß. Der Schadenersatzanspruch gründet sich auf § 325 B. G.-B. Der Arbeitgeber, der mit der Organisation den Tarifvertrag geschlossen hat, hat das Recht, unbeschadet seiner Rechte gegen den einzelnen vertragsbrüchigen Arbeiter von der Organisation den ganzen Schaden einzuklagen, der ihm durch die Lohnbewegung erwachsen ist.

Werden die dem Tarifvertrage nicht wesentlichen Bestimmungen seitens der Organisation nicht befolgt, so kann ebenfalls auf Erfüllung geklagt werden, oder nach Maßgabe des § 326 B. G.-B. auf Schadenersatz, auch ist der Rücktritt vom Vertrag zulässig. In allen diesen Fällen ist die Organisation, auch die nicht rechtsfähige, passiv legitimiert (§ 50 Abs. 2 Z.-P.-O.). Die Zwangsvollstreckung gegen sie ist gemäß § 735 Z.-P.-O. möglich.

Neben der Organisation haften in allen Fällen noch die handelnden Personen, die im Namen der Organisation den Tarifvertrag abgeschlossen haben und schließlich alle Mitglieder der Organisation selbst (§ 54 B. G.-B.).

Trotz dieser dreifachen, theoretisch zulässigen Haftung muß man doch zugeben, daß sie in Ansehung einer nicht rechtsfähigen Arbeiterorganisation doch praktisch oft höchst problematischer Natur ist. Freilich sind ja die Organisationen (Gewerkschaften) in der Regel recht vermögend. Um aber einen Zugriff zu diesem Vermögen unmöglich zu machen, wird es häufig einem Vertrauensmann übergeben und so dem Zugriff der Gläubiger entzogen.[1]) Von den handelnden Vertretern oder den Mitgliedern Befriedigung zu erhalten, ist in der Regel aussichtslos, wobei noch völlig dahingestellt bleiben kann, ob nicht die Organisation statutenmäßig die Haftung der Mitglieger auf ihren Anteil an dem Organisationsvermögen beschränken kann und wobei noch berücksichtigt werden muß, daß die Mitglieder auf Grund des § 152 Abs. 2 G.-O. durch Austritt aus der Organisation sich ihren Verpflichtungen entziehen können. Diese Schwierigkeiten sind mehr oder weniger auf der Arbeitgeberseite ebenfalls gegeben.

[1]) Vergl. hierüber Hüglin S. 245 ff.

Ferner ist die Prozeßführung der Organisation als Klägerin sehr erschwert. Denn die Klage können nur sämtliche Mitglieder als notwendige Streitgenossen anstrengen (§§ 59—62 Z.-P.-O.). Der Vorstand kann nur als Prozeßbevollmächtigter auftreten, der nur mit Vollmacht der übrigen Mitglieder handeln kann. Das aber sind fast unüberwindliche Schwierigkeiten für eine Organisation, die häufig Hunderte von Mitgliedern zählt. In richtiger Erkenntnis dieser unvollkommenen rechtlichen Sicherung sind in fast allen Tarifverträgen Institutionen vereinbart, „welche über die Durchführung des Tarifes zu walten und alle Streitfragen aus dem Tarifvertrage zu entscheiden haben". (Vgl. Beiträge für Arbeiterstatistik Bd. I S. 73).

Es wird die Aufgabe der Gesetzgebung sein, die Schwierigkeiten, die der rechtlichen Durchführbarkeit des Tarifvertrages im Wege stehen, zu mildern.

In erster Linie erscheint die Aufhebung des § 152 Abs. 2 G.-O. geboten, um den rechtlichen Bestand der in § 152 Abs. 1 G.-O. bezeichneten Verabredungen und Vereinigungen zu sichern. In zweiter Linie ist die Verleihung der Rechtsfähigkeit an die Arbeiter- und Arbeitgeberberufsvereine ins Auge zu fassen. Die Rechtsfähigkeit dieser Berufsvereine, in deren Händen doch mehr und mehr der Abschluß der Tarifverträge ruht, gewährleistet vermöge der größeren vermögensrechtlichen Sicherheit einen größeren rechtlichen Schutz der Tarifverträge, ganz abgesehen von dem Wegfall der prozeßrechtlichen Schwierigkeiten, denen eine nicht rechtsfähige Organisation ausgesetzt ist. Der Gesetzgeber wird bei der Verleihung der Rechtsfähigkeit an die Berufsvereine ebenso sehr darauf zu halten haben, daß diese nicht durch Festsetzung von Zwangsnormen ihre Bewegungsfreiheit verlieren, die für weitere Entwicklung des Tarifvertrages erforderlich ist, als er dafür sorgen muß, daß hinreichende Sicherheiten gegen die mißbräuchliche Ausnutzung der ihnen verliehenen Rechte geschaffen werden. Diesen Gesichtspunkten ist in dem im November 1906 dem Reichstage vorgelegten Entwurfe eines Gesetzes betreffend gewerbliche Berufsvereine Rechnung getragen.

Weitere gesetzgeberische Eingriffe in das Recht des Tarifvertrages öffentlich-rechtlicher wie zivilrechtlicher Natur erscheinen wenig zweckmäßig.[1]) Insbesondere erscheint es nicht angebracht, die Rechtsverbindlichkeit und Unabdingbarkeit des Tarifvertrages gesetzlich zu statuieren, weil erstere bei richtiger Anwendung der privatrechtlichen Grundsätze schon genügend sicher gestellt ist, die gesetzliche Festlegung der letzteren aber mit Rücksicht auf die schwankende Konjunktur nicht erwünscht erscheint. Es genügt durch die eben erwähnten gesetzgeberischen Vorschläge der weiteren selbständigen Entwicklung des Tarifvertrages den Weg zu ebnen.

---

[1]) Im Gegensatz hierzu Beiträge für Arbeiterstatistik Bd. I S. 142, wo eine zivilrechtliche Regelung im Interesse der Arbeitgeber und Arbeiter für wünschenswert erachtet wird.